



भारत का राजपत्र

The Gazette of India

सी.जी.-के.ए.-अ.-29112024-258990
CG-KA-E-29112024-258990

असाधारण
EXTRAORDINARY
भाग III—खण्ड 4
PART III—Section 4
प्रधिकार से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 949] नई दिल्ली, बृहस्पतिवार, नवम्बर 28, 2024/अग्रहायण 6, 1946
No. 949] NEW DELHI, THURSDAY, NOVEMBER 28, 2024/AGRAHAYANA 6, 1946

केनरा बैंक
(मानव संसाधन विभाग)
(प्रधान कार्यालय)
अधिसूचना
बैंगलूरु, 25 नवम्बर, 2024

सं. मा.सं.वि. का.प्र. 6114 2024.—बैंककारी कंपनी (उपक्रमों का अर्जन एवं अंतरण) अधिनियम, 1970 (1970 का 5) की धारा 12 की उपधारा (2) के साथ पठित धारा 19 द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, केनरा बैंक का निदेशक मंडल, भारतीय रिजर्व बैंक के परामर्श के बाद और केंद्र सरकार की पूर्व मंजूरी से, भारत सरकार, वित्त मंत्रालय, वित्तीय सेवाएँ विभाग के पत्र संख्या 4/2/2015-आईआर, दिनांक 18 दिसंबर, 2020 के अनुसरण में की गई या करने से छोड़ी गई बातों के संबंध में, 1 नवंबर, 2017 से आधिकारिक राजपत्र में इस अधिसूचना के प्रकाशन की तारीख तक, केनरा बैंक (अधिकारी) सेवा विनियम, 1979 को और संशोधित करने के लिए निम्नलिखित विनियम बनाता है, अर्थात्:—

- (1) इन विनियमों को केनरा बैंक (अधिकारी) सेवा (संशोधन) विनियम, 2024 कहे जाएंगे।
(2) ये आधिकारिक राजपत्र में प्रकाशन की तारीख से लागू होंगे।
- केनरा बैंक (अधिकारी) सेवा विनियम, 1979 (जिसे इसके बाद उक्त विनियम कहा जाएगा) में, विनियम 3 में, खंड (एफ) और (आई) के स्थान पर निम्नलिखित खंड प्रतिस्थापित किए जाएंगे, अर्थात्:—

“(एफ) चिकित्सा सुविधाओं के प्रयोजनों के लिए और छुट्टी किराया रियायत के प्रयोजन के लिए 'परिवार' का अर्थ है, अधिकारी का पति या पत्नी, पूर्णतः आश्रित अविवाहित बच्चे (सौतेले बच्चों

और कानूनी रूप से गोद लिए गए बच्चों सहित), चालीस प्रतिशत या अधिक विकलांगता वाले पूर्णतः आश्रित शारीरिक और मानसिक रूप से विकलांग भाई या बहन, विधवा पुत्रियां और आश्रित तलाकशुदा या अलग हुई पुत्रियां, अविवाहित या तलाकशुदा या पति से अलग हुई या विधवा बहनों सहित बहनें और अधिकारी पर पूर्णतः आश्रित माता-पिता।

स्पष्टीकरण.—

- i. "पूरी तरह से आश्रित परिवार के सदस्य" का अर्थ परिवार के ऐसे सदस्य से है जिसकी आय ₹12,000/- प्रति माह से अधिक नहीं है। यदि माता-पिता में से किसी एक की आय ₹12,000/- प्रति माह से अधिक है या माता-पिता दोनों की कुल आय ₹12,000/- प्रति माह से अधिक है, तो माता-पिता दोनों को अधिकारी पर पूरी तरह से आश्रित नहीं माना जाएगा।
- ii. विवाहित महिला अधिकारी अपने प्राकृतिक माता-पिता या सास-ससुर को परिवार की परिभाषा में शामिल कर सकती है, लेकिन दोनों को नहीं, बर्ते कि माता-पिता या सास-ससुर पूरी तरह से उस पर आश्रित हों।

नोट (1): चिकित्सा व्यय प्रतिपूर्ति योजना के उद्देश्य से, सभी अधिकारियों, यानी पुरुष या महिला, के लिए आश्रित माता-पिता या सास-ससुर में से किन्हीं दो को कवर किया जाएगा। अधिकारी के पास आश्रितों में से किसी एक या दोनों को प्रतिस्थापित करने का विकल्प होगा।

नोट (2): किसी अधिकारी के शारीरिक रूप से विकलांग बच्चों को आयु या वैवाहिक स्थिति पर ध्यान दिए बिना, आय मानदंड के अधीन, आश्रितों के रूप में परिभाषित किया जाएगा;

(आई) 'प्रबंध निदेशक' का तात्पर्य बैंक के प्रबंध निदेशक व मुख्य कार्यकारी अधिकारी से है;"।

3. उक्त विनियमनों के विनियमन 4 में,—

- (i) उप-विनियम (6) में, स्पष्टीकरण का लोप किया जाएगा;
- (ii) उप-विनियम (7), (8) और (9) के स्थान पर निम्नलिखित उप-विनियम प्रतिस्थापित किए जाएंगे, अर्थात्:—

"(7) 1 नवंबर, 2017 से प्रत्येक ग्रेड के लिए विनिर्दिष्ट वेतनमान निम्नानुसार होंगे:—

(ए) शीर्ष कार्यपालक ग्रेड

वेतनमान VII = ₹116120–3220/4–129000

वेतनमान VI = ₹104240–2970/4–116120

(बी) वरिष्ठ प्रबंधन ग्रेड

वेतनमान V = ₹ 89890–2500/2–94890–2730/2–100350

वेतनमान IV = ₹ 76010–2220/4–84890–2500/2–89890

(सी) मध्यम प्रबंधन ग्रेड

वेतनमान III = ₹ 63840–1990/5–73790–2220/2–78230

वेतनमान II = ₹ 48170–1740/1–49910–1990/10–69810

(डी) कनिष्ठ प्रबंधन ग्रेड

वेतनमान I = ₹ 36000–1490/7–46430–1740/2–49910–

1990/7–63840.

स्पष्टीकरण.— प्रत्येक अधिकारी जो 31 अक्टूबर, 2017 को लागू वेतनमानों द्वारा शासित होता है, उसे 1 नवंबर, 2017 को चरण-दर-चरण आधार पर इस उप-विनियमन में निर्धारित

वेतनमान में फिट किया जाएगा, अर्थात् संबंधित वेतनमानों में पहले चरण से आगे के अनुरूप चरणों में और वेतन वृद्धि हमेशा की तरह वर्षगांठ की तारीख को होगी, सिवाय जहां अन्यथा प्रावधान किया गया हो।

- (8) 31 मार्च, 2020 से शीर्ष कार्यकारी ग्रेड स्केल-VIII के लिए निर्दिष्ट वेतनमान निम्नानुसार होंगे:—

वेतनमान VIII = ₹ 166350 - 4400/4 - 183950

- (9) उप-विनियम (1), (2), (3), (4), (5), (6), (7) और (8) में किसी भी बात का यह अर्थ नहीं लगाया जाएगा कि बैंक को हर समय इन सभी ग्रेडों में सेवारत अधिकारी रखने की आवश्यकता है।

- (10) (ए) 1 नवंबर, 2012 से अधिकारियों को निम्नानुसार विशेष भत्ते दिए जाएंगे:—

वेतनमान I-III - मूल वेतन का 7.75% तथा उस पर लागू महंगाई भत्ता।

वेतनमान IV-V - मूल वेतन का 10% तथा उस पर लागू महंगाई भत्ता।

वेतनमान VI-VII - मूल वेतन का 11% तथा उस पर लागू महंगाई भत्ता।

- (बी) 1 नवंबर, 2017 से अधिकारियों को निम्नानुसार विशेष भत्ते का भुगतान किया जाएगा:—

वेतनमान I-III - मूल वेतन का 16.40% तथा उस पर लागू महंगाई भत्ता।

वेतनमान IV-V - मूल वेतन का 19% तथा उस पर लागू महंगाई भत्ता।

वेतनमान VI-VII - मूल वेतन का 20% तथा उस पर लागू महंगाई भत्ता।

बशर्ते कि स्केल VIII का अधिकारी 31 मार्च, 2020 से विशेष भत्ते के लिए पात्र होगा।

नोट :

उप-विनियम 10 के खंड (ए) और (बी) में निर्दिष्ट विशेष भत्ते को, उस पर लागू महंगाई भत्ते के साथ, नई पेंशन योजना, भविष्य निधि और ग्रेच्युटी सहित पेंशन जैसे सेवानिवृत्ति लाभों के लिए नहीं गिना जाएगा।"

4. उक्त विनियमों के विनियमन 5 में,—

- (i) उप-विनियम (1) के स्थान पर निम्नलिखित उप-विनियम प्रतिस्थापित किया जाएगा, अर्थात्:—

- "(1) विनियम 4 के उप-विनियम (7) और (8) के प्रावधानों के अधीन, 1 नवंबर, 2017 से वेतन वृद्धि निम्नलिखित के अधीन प्रदान की जाएगी, अर्थात्: -

- (ए) विनियम 4 के उप-विनियम (7) और (8) में निर्धारित वेतनमान में निर्दिष्ट वेतन वृद्धि, सक्षम प्राधिकारी की मंजूरी के अधीन, वार्षिक आधार पर अर्जित होगी और जिस महीने में ये देय हैं, उसके पहले दिन प्रदान की जाएगी;

- (बी) अपने-अपने वेतनमानों में अधिकतम तक पहुंचने के एक वर्ष बाद, स्केल I और स्केल II के अधिकारियों को अगले उच्चतर वेतनमान में स्थिरता वेतन वृद्धि सहित आगे वेतन वृद्धि प्रदान की जाएगी, जैसा कि नीचे खंड (सी) में निर्दिष्ट है, बशर्ते कि वे दक्षता बार को पार कर लें;

- (सी) कनिष्ठ प्रबंधन ग्रेड स्केल I के अधिकारी, जो उच्चतर स्केल के अधिकतम स्तर पर पहुंचने के बाद खंड (बी) के अनुसार मध्य प्रबंधन ग्रेड स्केल II के वेतनमान में चले गए हैं, सेवा के प्रत्येक दो पूर्ण वर्षों के लिए पांच स्थिर वेतन वृद्धि के लिए पात्र होंगे, जिनमें से पहले दो वेतन वृद्धियां 1990/- रुपये प्रत्येक और अगले तीन वेतन वृद्धियां 2220/-

रूपये प्रत्येक होंगी:

बशर्ते कि अधिकारी चौथी वेतनवृद्धि जारी होने के दो वर्ष पश्चात् अथवा 1 नवम्बर, 2017 को, जो भी बाद में हो, पांचवीं वेतनवृद्धि के लिए पात्र होगा;

- (डी) मध्य प्रबंधन ग्रेड स्केल II के अधिकारी, जो खंड (बी) के अनुसार उच्चतर स्केल की अधिकतम सीमा तक पहुंचने के बाद मध्य प्रबंधन ग्रेड स्केल III के वेतनमान में चले गए हैं, सेवा के प्रत्येक दो पूर्ण वर्षों के लिए 2220/- रुपये की पांच स्थिर वेतन वृद्धि के लिए पात्र होंगे:

बशर्ते कि अधिकारी चौथी स्थिर वेतन वृद्धि जारी होने के दो वर्ष पश्चात् अथवा 1 नवम्बर, 2017 को, जो भी बाद में हो, पांचवीं ठहराव वेतनवृद्धि के लिए पात्र होगा।

- (ई) मौलिक मध्य प्रबंधन ग्रेड स्केल III में अधिकारी अर्थात्, जो मध्य प्रबंधन ग्रेड स्केल III में भर्ती किए जाते हैं या पदोन्नत होते हैं, वे छह ठहराव वेतन वृद्धि के लिए पात्र होंगे, जिनमें से 2220/- रुपये की पहली चार ठहराव वेतन वृद्धि प्रत्येक दो वर्ष की पूरी की गई सेवा के लिए अधिकतम तक पहुंचने के बाद दी जाएगी और 2500/- रुपये की अगली दो ठहराव वेतन वृद्धि प्रत्येक दो वर्ष की पूरी की गई सेवा के लिए चौथी ठहराव वेतन वृद्धि प्राप्त करने के बाद दी जाएगी:

बशर्ते कि छठी ठहराव वेतनवृद्धि पांचवीं ठहराव वेतनवृद्धि के जारी होने के दो वर्ष बाद या 1 नवम्बर, 2017 को जारी की जाएगी, जो भी बाद में हो।

- (एफ) वरिष्ठ प्रबंधन ग्रेड स्केल IV में अधिकारी, स्केल की अधिकतम सीमा तक पहुंचने के बाद, सेवा के प्रत्येक दो पूर्ण वर्षों के लिए दो स्थिर वेतन वृद्धि के लिए पात्र होंगे, जिनमें से पहली स्थिर वेतन वृद्धि 2500/- रुपये और दूसरी स्थिर वेतन वृद्धि 2730/- रुपये होंगी:

बशर्ते कि अधिकारी प्रथम स्थिर वेतनवृद्धि जारी होने के दो वर्ष पश्चात् अथवा 1 नवम्बर, 2017 को, जो भी बाद में हो, द्वितीय ठहराव वेतनवृद्धि के लिए पात्र होगा।

- (जी) 1 नवंबर, 2017 को बैंक में अपनी सेवा के दौरान स्केल I से स्केल IV तक के अधिकारियों द्वारा प्राप्त की गई ठहराव वेतन वृद्धि को उनके अधिकतम तक पहुंचने की तिथि से तीन वर्ष की आवधिकता से दो वर्ष की आवधिकता में पुनः समायोजित किया जाएगा और अधिकारी संशोधित आवधिकता के अनुसार 1 नवंबर, 2017 से ठहराव वेतन वृद्धि के लिए पात्र होंगे जो सेवानिवृत्ति लाभ के लिए योग्य होंगे। हालांकि, ठहराव वेतन वृद्धि की ऐसी संशोधित और पुनः समायोजित आवधिकता के कारण मौद्रिक लाभ 1 नवंबर, 2020 या पात्रता की वास्तविक तिथि, जो भी बाद में हो, से देय होगा।

- (एच) वरिष्ठ प्रबंधन ग्रेड स्केल V में अधिकारी अधिकतम वेतनमान तक पहुंचने के दो वर्ष बाद या 1 नवंबर 2020 को, जो भी बाद में हो, 2970/- रुपये की एक स्थिर वेतन वृद्धि के लिए पात्र होंगे:

बशर्ते कि ऐसी वेतनवृद्धि उस अधिकारी को नहीं दी जाएगी जो पदोन्नति का प्रस्ताव मिलने पर उसे अस्वीकार कर देता है।

स्पष्टीकरण.— इस उप-विनियम के अंतर्गत अगले उच्चतर वेतनमान में ऐसी वेतन वृद्धि प्रदान करना पदोन्नति नहीं माना जाएगा और अधिकारियों के विशेषाधिकार, सुविधाएं, कर्तव्य और जिम्मेदारियां उनके मूल पद के अनुसार जारी रहेंगी।";

(ii) उप-विनियम (2) में, स्पष्टीकरण में, खंड (जी) के पश्चात् और नोट से पहले, निम्नलिखित खंड अंतःस्थापित किया जाएगा, अर्थात्:—

“(एच) 1 नवंबर, 2017 से, अन्य बातें समान होने पर, पेशेवर योग्यता वेतन की मात्रा नीचे दी गई तालिका में निर्दिष्ट अनुसार संशोधित होगी:—

तालिका

<p>जिन्होंने इंडियन इंस्टीट्यूट ऑफ बैंकर्स के जूनियर एसोसिएट या इंडियन इंस्टीट्यूट ऑफ बैंकर्स के सर्टिफाइड एसोसिएट पार्ट । उत्तीर्ण किया हो</p>	<p>वेतनमान के अधिकतम स्तर पर पहुंचने के एक वर्ष बाद 1020 रुपये प्रति माह</p>
<p>जिन्होंने इंडियन इंस्टीट्यूट ऑफ बैंकर्स के सर्टिफाइड एसोसिएट के दोनों भागों को उत्तीर्ण किया हो</p>	<p>(i) वेतनमान के अधिकतम स्तर पर पहुंचने के एक वर्ष बाद 1020 रुपये प्रति माह (ii) वेतनमान के अधिकतम स्तर पर पहुंचने के दो वर्ष बाद 2550 रुपये प्रति माह:</p>

बशर्ते कि कोई अधिकारी कर्मचारी वेतनमान के अधिकतम स्तर पर पहुंचने के बाद भारतीय बैंकर्स संस्थान का जूनियर एसोसिएट या भारतीय बैंकर्स संस्थान का प्रमाणित एसोसिएट (दोनों में से कोई एक या दोनों भाग) योग्यता प्राप्त कर लेता है, तो ऐसी योग्यता प्राप्त करने की तारीख से पेशेवर योग्यता वेतन की पहली किस्त प्रदान की जाएगी और पेशेवर योग्यता वेतन की बाद की किस्तें जारी करना पेशेवर योग्यता वेतन की पहली किस्त जारी करने की तारीख के संदर्भ में होगा।";

(iii) उप-विनियम (3) में,—

(ए) तालिका के बाद खंड (एफ) में, नोट्स (i) से (vi) को हटा दिया जाएगा;

(बी) खंड (जी) के स्थान पर, निम्नलिखित खंड प्रतिस्थापित किया जाएगा अर्थात्:—

“(जी) 1 नवंबर, 2017 से, अन्य बातें समान होने पर, मकान किराया भत्ते के साथ नियत वैयक्तिक वेतन निम्नलिखित दरों पर होगा और सेवा की पूरी अवधि के लिए स्थिर रहेगा:—

तालिका

वेतन वृद्धि घटक (₹.)	1 नवंबर, 2017 को वेतन वृद्धि घटकों पर महंगाई भत्ता (₹.)	जहां बैंक द्वारा आवास उपलब्ध कराया गया है वहां देय कुल निर्धारित वैयक्तिक वेतन (₹.)
(1)	(2)	(3)
1990	53	2043
2220	59	2279
2500	66	2566
2730	73	2803

2970	79	3049
3220	86	3306

नोट:

- (i) इस उप-विनियमन के खंड (बी), (सी), (डी), (ई), (एफ) और (जी) में सारणी के कॉलम (3) के तहत इंगित निर्धारित व्यक्तिगत भत्ता या निश्चित व्यक्तिगत वेतन उन अधिकारियों को देय होगा, जिन्हें बैंक का आवास प्रदान किया जाता है।
- (ii) मकान किराया भत्ते के लिए पात्र अधिकारियों के लिए निर्धारित वैयक्तिक भत्ता या निर्धारित वैयक्तिक वेतन, उक्त सारणी के स्तंभ (1) और (2) के अंतर्गत विनिर्दिष्ट कुल राशि होगी तथा संबंधित अधिकारी द्वारा विनियम 4 के उप-विनियम (2), (3), (4), (5), (6) और (7) में विनिर्दिष्ट प्रासंगिक वेतनमान की अंतिम वेतनवृद्धि अर्जित करने पर प्राप्त किया गया मकान किराया भत्ता होगा।
- (iii) केवल वे अधिकारी जो 1 नवम्बर, 1993 को या उससे पहले बैंक की सेवा में रहे हों, वे अधिकतम वेतनमान प्राप्त करने के एक वर्ष बाद निर्धारित वैयक्तिक वेतन के लिए पात्र होंगे।
- (iv) 1 नवम्बर, 1999 से, निश्चित वैयक्तिक वेतन जारी किए जाने के कारण उप-विनियम (2) के स्पष्टीकरण (ग) के अनुसार पेशेवर योग्यता वेतन जारी किए जाने की अनुसूची में कोई परिवर्तन नहीं होगा:

बशर्ते जहां पेशेवर योग्यता वेतन की कोई किस्त, जो पूर्ववर्ती उपबंधों के कारण एक वर्ष के लिए आगे बढ़ गई है और 1 नवम्बर, 1999 को या उसके पश्चात जारी होने वाली है, वह अधिकारी को इसी तारीख से जारी की जाएगी और पेशेवर योग्यता वेतन की दूसरी किस्त, यदि कोई हो, 1 नवम्बर, 2000 को जारी की जाएगी।

- (v) निर्धारित व्यक्तिगत भत्ता या निर्धारित व्यक्तिगत वेतन का वृद्धिशील घटक सेवानिवृत्ति लाभों के लिए रैंक किया जाएगा।
- (vi) वह अधिकारी जिसने उपर्युक्त खंड (ए) के अनुसार अग्रिम वेतन वृद्धि अर्जित की है, वह वेतनमान के अधिकतम स्तर पर पहुंचने के एक वर्ष बाद, उपर्युक्त खंड (बी), (सी), (डी), (ई), (एफ) और (जी) में उल्लिखित निश्चित वैयक्तिक भत्ता या निश्चित वैयक्तिक वेतन की मात्रा प्राप्त करेगा।
- (सी) खंड (जी) के बाद और नोट (i) से (vi) के बाद, निम्नलिखित खंड डाला जाएगा, अर्थात्:—
- “(एच) 31 मार्च, 2020 से, अन्य बातें समान होने पर, शीर्ष कार्यपालक ग्रेड स्केल-VIII में मुख्य महाप्रबंधक के पद के लिए मकान किराया भत्ते के साथ-साथ निर्धारित व्यक्तिगत वेतन नीचे दी गई तालिका में दी गई दरों पर होगा और पूरी सेवा अवधि के लिए स्थिर रहेगा :

तालिका

वेतन वृद्धि घटक (रु.)	वेतन वृद्धि घटकों पर महंगाई भत्ता (रु.)	जहां बैंक की सुविधा उपलब्ध है वहां देय कुल निश्चित व्यक्तिगत वेतन (रु.)
(1)	(2)	(3)
4400	117	4517”.

5. उक्त विनियमों के विनियम 20 में, उप-विनियम (1) में, खंड (ii) में, "अध्यक्ष और" शब्द हटा दिए जाएंगे।
6. उक्त विनियमनों के विनियमन 21 में,—
- (ए) उप-विनियम (6) में, स्पष्टीकरण के खंड (बी) में, कोष्ठक, अक्षर और शब्द "(एफ) और (जी)" के स्थान पर, कोष्ठक, अक्षर और शब्द "(एफ), (जी) और (एच)" प्रतिस्थापित किए जाएंगे;
- (बी) उप-विनियम (6) के पश्चात् निम्नलिखित उप-विनियम अंतःस्थापित किया जाएगा, अर्थात् :—
- "(7) 1 नवंबर, 2017 से अखिल भारतीय औसत श्रमिक वर्ग उपभोक्ता मूल्य सूचकांक (सामान्य) आधार 1960=100 के तिमाही औसत में 6352 अंकों से अधिक प्रत्येक चार अंकों की वृद्धि या गिरावट के लिए वेतन के 0.07% की दर से महंगाई भत्ता देय होगा।"
7. उक्त विनियमनों के विनियमन 22 में, उप-विनियम (1) के स्थान पर निम्नलिखित उप-विनियम प्रतिस्थापित किया जाएगा, अर्थात् :—
- "(1) 1 नवंबर, 2017 से,—
- (ए) जहां भी अधिकारी को बैंक द्वारा आवासीय सुविधा प्रदान की जाती है, वहां वेतनमान के प्रथम चरण में मूल वेतन के 0.50 प्रतिशत के बराबर राशि या आवास के लिए मानक किराया, जो भी कम हो, उससे वसूल किया जाएगा;
- (बी) जहां भी अधिकारी को बैंक द्वारा कोई आवासीय सुविधा उपलब्ध नहीं कराई जाती है, वह निम्नलिखित तालिका में निर्दिष्ट दरों पर मकान किराया भत्ते के लिए पात्र होगा, अर्थात् :—

तालिका

कार्य का स्थान	मकान किराया भत्ता
(1)	(2)
(i) ग्रुप ए में प्रमुख "ए" श्रेणी के शहर और परियोजना क्षेत्र केंद्र	वेतन का 9.0%
(ii) क्षेत्र I और परियोजना क्षेत्र के अन्य स्थान, ग्रुप बी और गोवा राज्य के केंद्र	वेतन का 8.0%
(iii) अन्य स्थान	वेतन का 7.0%

बशर्ते कि यदि कोई अधिकारी किराए की रसीद प्रस्तुत करता है, तो उसे देय मकान किराया भत्ता आवासीय आवास के लिए उसके द्वारा भुगतान किए गए वेतनमान के पहले चरण में वेतन के 0.50 प्रतिशत से अधिक का वास्तविक किराया होगा, जिसमें उसे रखा गया है। उपरोक्त तालिका के कॉलम (2) में उल्लिखित दरों के अनुसार देय मकान किराया भत्ते का अधिकतम 150 प्रतिशत।

नोट : अधिकारियों के उनके स्वामित्व आवास की लागत से जुड़े मकान किराया भत्ते के दावे भी अब तक की तरह मकान किराया भत्ते के 150 प्रतिशत तक सीमित रहेंगे।"

8. उक्त विनियमनों के विनियमन 23 में,—
- (ए) उप-विनियम (1), (2), (3), (4) और (5) के स्थान पर क्रमशः निम्नलिखित उप-विनियम प्रतिस्थापित किए जाएंगे, अर्थात् :—
- "(1) 1 नवंबर, 2017 से, यदि कोई अधिकारी नीचे दी गई तालिका के कॉलम (1) में उल्लिखित स्थान पर सेवा कर रहा है, तो उस स्थान के लिए कॉलम (2) में उल्लिखित दर पर शहर प्रतिपूरक भत्ता देय होगा:

तालिका

स्थान	दर
(1)	(2)
(i) क्षेत्र 1 और उससे ऊपर तथा गोवा राज्य में स्थित स्थान	रु. 1400/- प्रति माह
(ii) पांच लाख और उससे अधिक जनसंख्या वाले स्थान तथा राज्य की राजधानियाँ तथा चंडीगढ़, पुडुचेरी और पोर्ट ब्लेयर	रु. 1150/- प्रति माह

- (2) 1 नवम्बर, 2017 से विशेष क्षेत्र भत्ते की दरें इन विनियमों की अनुसूची में विनिर्दिष्ट अनुसार होंगी।
- (3) 1 नवंबर, 2017 से यदि कोई अधिकारी समूह ए या समूह बी में आने वाले परियोजना क्षेत्र के रूप में निर्दिष्ट क्षेत्र में सेवा कर रहा है, तो वह समूह ए या समूह बी के रूप में क्षेत्र के वर्गीकरण के अनुसार क्रमशः 600 रुपये प्रति माह या 525 रुपये प्रति माह की दर से परियोजना क्षेत्र प्रतिपूरक भत्ते के लिए पात्र होगा।
- (4) 1 नवंबर, 2020 से, यदि किसी अधिकारी को शैक्षणिक वर्ष के बीच में एक स्थान से दूसरे स्थान पर स्थानांतरित किया जाता है और यदि उसके एक या एक से अधिक बच्चे पूर्व स्थान पर स्कूल या कॉलेज में पढ़ रहे हैं, तो वह सभी बच्चों के संबंध में बाद वाले स्थान पर रिपोर्ट करने की तारीख से शैक्षणिक वर्ष के अंत तक 1650 रुपये प्रति माह के मध्य शैक्षणिक वर्ष स्थानांतरण भत्ते के लिए पात्र होगा, बशर्ते कि यदि सभी बच्चे पूर्व स्थान पर पढ़ाई बंद कर देते हैं तो ऐसा भत्ता बंद हो जाएगा।
- (5) 1 नवंबर, 2020 से, यदि किसी अधिकारी को बैंक के बाहर सेवा करने के लिए प्रतिनियुक्त किया जाता है, तो वह उस पद से जुड़ी परिलिंग्वियों को प्राप्त करने का विकल्प चुन सकता है, जिस पर उसे प्रतिनियुक्त किया गया है, या वह अपने वेतन के अतिरिक्त, वेतन के 7.75 प्रतिशत की दर से प्रतिनियुक्ति भत्ता प्राप्त कर सकता है, जो अधिकतम 6000 रुपये प्रति माह तक हो सकता है और ऐसे अन्य भत्ते जो वह उस स्थान पर बैंक की सेवा में तैनात होने पर प्राप्त करता :

बशर्ते कि जहां उसे ऐसे संगठन में प्रतिनियुक्त किया जाता है जो उसी स्थान पर स्थित है जहां वह प्रतिनियुक्ति से ठीक पहले तैनात था, उसे अपने वेतन के 4 प्रतिशत के बराबर प्रतिनियुक्ति भत्ता मिलेगा जो अधिकतम 3000/- रुपये प्रति माह होगा :

बशर्ते कि बैंक के प्रशिक्षण प्रतिष्ठान में संकाय सदस्य के रूप में प्रतिनियुक्ति पर आने वाला अधिकारी अपने वेतन के 4 प्रतिशत की दर से प्रतिनियुक्ति भत्ते के लिए पात्र होगा, जो अधिकतम 3000/- रुपए प्रति माह होगा।;

- (वी) उप-विनियम (8) के स्थान पर निम्नलिखित उप-विनियम प्रतिस्थापित किया जाएगा, अर्थात्:—
- “(8) 1 नवंबर, 2017 से, यदि एक दिन के दौरान कार्य घटों को न्यूनतम दो घंटे के अंतराल के साथ विभाजित किया जाता है, तो अधिकारी 300 रुपये प्रति माह की दर से विभाजित छूटी भत्ते के लिए पात्र होगा।”;
- (सी) उप-विनियम (10) के स्थान पर निम्नलिखित उप-विनियम प्रतिस्थापित किया जाएगा, अर्थात्:—
- “(10) 1 नवम्बर, 2017 से अधिकारी नीचे दी गई तालिका में विनिर्दिष्ट पर्वतीय एवं ईंधन भत्ते के लिए पात्र होंगे, अर्थात्:—

तालिका

स्थान	दर
(1)	(2)
1. 1000 मीटर या उससे अधिक लेकिन 1500 मीटर से कम ऊंचाई वाले स्थान और मर्कारा टाउन	वेतन का 2%, अधिकतम रु.1125/- प्रति माह
2. 1500 मीटर या उससे अधिक किन्तु 3000 मीटर से कम ऊंचाई वाले स्थान	वेतन का 2.5%, अधिकतम रु.1500/- प्रति माह
3. 3000 मीटर या उससे अधिक ऊंचाई वाले स्थान	वेतन का 5%, अधिकतम 3000/- रुपये प्रति माह”;

(डी) उप-विनियम (10) के पश्चात निम्नलिखित उप-विनियम प्रतिस्थापित किए जाएंगे, अर्थात्:—

- “(11) 1 नवंबर, 2017 से अधिकारी 600 रुपये प्रतिमाह के शिक्षण भत्ते तथा उस पर महंगाई भत्ते के लिए पात्र होंगे।
- (12) 1 नवंबर 2017 से वे अधिकारी 700/- रुपये प्रति माह के स्थायी भत्ते के लिए पात्र होंगे जो शहर प्रतिपूरक भत्ते के लिए पात्र क्षेत्रों के अलावा अन्य क्षेत्रों में तैनात हैं। इस स्थायी भत्ते को महंगाई भत्ते, सेवानिवृत्ति ताब्द, जैसे कि नई पेंशन योजना, भविष्य निधि और उपदान सहित पेंशन के भुगतान के लिए नहीं गिना जाएगा।
- (13) वित्तीय वर्ष 2020-21 से, सभी अधिकारियों को वार्षिक रूप से परिचालन लाभ या निवल लाभ के आधार पर सामान्य वेतन के अतिरिक्त निष्पादन आधारित प्रोत्साहन राशि का भुगतान किया जाएगा। नीचे उल्लिखित निष्पादन आधारित प्रोत्साहन मैट्रिक्स बैंक के वार्षिक निष्पादन के आधार पर देय राशि (वेतन के दिनों की संख्या = मूल + महंगाई भत्ता) तय करेगी:

तालिका

परिचालन लाभ में वर्ष दर वर्ष वृद्धि	दिनों की संख्या जिसके लिए वेतन (मूल वेतन और महंगाई भत्ता) का भुगतान किया जाएगा
(1)	(2)
< 5%	शून्य
5% to 10%	5 दिन
> 10% to 15%	10 दिन*
> 15%	15 दिन*

*तीसरा और चौथा स्लैब तभी देय होगा जब बैंक का निवल लाभ हो। यदि बैंक के परिचालन लाभ में 5 प्रतिशत या उससे अधिक की वृद्धि हो, लेकिन निवल लाभ न हो, तो न्यूनतम 5 दिन का दूसरा स्लैब देय होगा।“।

9. उक्त विनियमों के विनियमन 24 में, उप-विनियम (1) के स्थान पर निम्नलिखित उप-विनियम प्रतिस्थापित किया जाएगा, अर्थात्:—

(1) 1 नवंबर, 2017 से कोई भी अधिकारी स्वयं तथा परिवार के लिए चिकित्सा व्यय की प्रतिपूर्ति के लिए पात्र होगा, वशर्ते कि अधिकारी द्वारा स्वयं के प्रमाण पत्र में दावा की गई राशि के लिए लेखा विवरण के साथ समर्थित ऐसा व्यय किया गया हो, जैसा कि नीचे दी गई तालिका में निर्दिष्ट है, अर्थात्:—

तालिका

श्रेणी	प्रतिपूर्ति की अधिकतम सीमा
(1)	(2)
कनिष्ठ प्रबंधन और मध्य प्रबंधन श्रेणी	₹.10300/- प्रति वर्ष या व्यय की गई राशि जो भी कम हो
वरिष्ठ प्रबंधन और शीर्ष कार्यपालक श्रेणी	₹.12300/- प्रति वर्ष या व्यय की गई राशि जो भी कम हो

नोट: (i) किसी अधिकारी को अप्रयुक्त चिकित्सा सहायता को संचित करने की अनुमति दी जा सकती है, ताकि किसी भी समय वह राशि ऊपर दी गई अधिकतम राशि से तीन गुना अधिक न हो; अथवा

(ii) वर्ष 2017 के लिए, चिकित्सा सहायता योजना के अंतर्गत चिकित्सा व्यय की प्रतिपूर्ति दो माह अर्थात् नवम्बर, 2017 और दिसम्बर, 2017 के लिए आनुपातिक रूप से बढ़ाई जाएगी।

10. उक्त विनियमन के विनियमन 25 में, उप-विनियम (2) के स्थान पर निम्नलिखित उप-विनियम प्रतिस्थापित किया जाएगा, अर्थात्:—

“(2) उप-विनियम (1) में किसी बात के होते हुए भी, वैंक किसी अधिकारी को आवासीय सुविधा उपलब्ध कराने के लिए स्वतंत्र होगा, जिसके लिए अधिकारी को 1 नवम्बर, 2017 से वेतनमान के प्रथम चरण में मूल वेतन के 0.50 प्रतिशत के बराबर राशि या आवास के लिए मानक किराया, जो भी कम हो, का भुगतान करना होगा:

बशर्ते कि जहां अधिकारी को ऐसे आवास पर फर्नीचर उपलब्ध कराया गया हो, वहां वेतनमान के प्रथम चरण में मूल वेतन के 0.10 प्रतिशत के बराबर अतिरिक्त राशि बैंक द्वारा उससे वसुल की जाएगी:

आगे यह भी प्रावधान है कि जहां ऐसी आवासीय सुविधा बैंक द्वारा उपलब्ध कराई जाती है, वहां बिजली, पानी, गैस और सफाई के खर्च का वहन अधिकारी द्वारा किया जाएगा।"

11. उक्त विनियमों के विनियमन 32 में, उप-विनियम (2) में, परंतुक के पश्चात, निम्नलिखित स्पष्टीकरण सम्मिलित किया जाएगा, अर्थात्:—

“स्पष्टीकरण.— इस विनियमन के प्रयोजनों के लिए, यह स्पष्ट किया जाता है कि—

(ए) वर्ष 2017 या उसके बाद के किसी भी वर्ष में नहीं ली गई आकस्मिक छुट्टी अगले पांच वर्षों में समाप्त हो जाएगी;

(वी) 1 नवंबर, 2020 से अधिकारी द्वारा अप्रयुक्त आकस्मिक अवकाश चिकित्सा आधार पर अनुमत किया जाएगा और चार दिनों से अधिक नहीं होने की स्थिति में ऐसे अप्रयुक्त आकस्मिक अवकाश के लिए कोई चिकित्सा प्रमाण पत्र की आवश्यकता नहीं है।

12. उक्त विनियमनों के विनियमन 33 में,—

(ए) उप-विनियम (4) के स्थान पर निम्नलिखित उप-विनियम प्रतिस्थापित किया जाएगा, अर्थात् :—

“(4) 1 जून, 2015 से अधिकतम दो सौ सत्तर दिन तक विशेषाधिकार छट्टी संचित की जा सकेगी,

सिवाय उन मामलों को छोड़कर जहां छुट्टी के लिए आवेदन किया गया हो और उसे अस्वीकार कर दिया गया हो:

बशर्ते कि विशेषाधिकार छुट्टी का नकदीकरण अधिकतम दो सौ चालीस दिन तक सीमित होगा:

बशर्ते कि कैलेंडर वर्ष, 2020 से, कोई अधिकारी अपनी पसंद के किसी भी त्यौहार के समय प्रत्येक कैलेंडर वर्ष के लिए पांच दिनों की दर से विशेषाधिकार छुट्टी के नकदीकरण के लिए भी पात्र होगा और कोई अधिकारी जो 1 जनवरी, 2020 को पचपन वर्ष की आयु पूरी कर चुका है, और उससे अधिक आयु का है, वह एकमुश्त उपाय के रूप में अपनी सेवानिवृत्ति तक प्रत्येक कैलेंडर वर्ष के लिए सात दिनों की दर से विशेषाधिकार छुट्टी के नकदीकरण के लिए पात्र होगा।”;

- (वी) उप-विनियम (4) के पश्चात् निम्नलिखित उप-विनियम प्रतिस्थापित किए जाएंगे, अर्थात् :—
 - “(5) विशेषाधिकार छुट्टी लेने के इच्छुक अधिकारी को सामान्यतः छुट्टी किराया रियायत के प्रयोजन को छोड़कर ऐसी छुट्टी लेने की स्थिति में कम से कम दस दिन पहले सूचना देनी होगी।
 - “(6) बीमारी के कारण ली गई विशेषाधिकार छुट्टी, जब अधिकारी के बीमारी छुट्टी खाते में कोई जमा न हो, विशेषाधिकार छुट्टी लेने के अवसर के रूप में नहीं गिना जाएगा।”।
 - 13. उक्त विनियमनों के विनियमन 34 में, उप-विनियम (4) के पश्चात्, निम्नलिखित उप-विनियम सम्मिलित किया जाएगा, अर्थात् :—
 - “(5) महिला अधिकारी अपने आठ वर्ष या उससे कम उम्र के बच्चों की बीमारी के लिए चिकित्सा प्रमाण पत्र प्रस्तुत करने पर बीमारी छुट्टी का लाभ उठा सकती हैं।”।
 - 14. उक्त विनियमन के विनियम 35 के स्थान पर निम्नलिखित विनियमन प्रतिस्थापित किया जाएगा, अर्थात् :—
 - “35. अतिरिक्त बीमारी छुट्टी.— (1) 1 जनवरी, 1989 से, जहां किसी अधिकारी ने चौबीस वर्ष की सेवा कर ली है, वह चौबीस वर्ष से अधिक की सेवा के प्रत्येक वर्ष के लिए एक मास की दर से अतिरिक्त बीमारी छुट्टी के लिए पात्र होगा, किन्तु अतिरिक्त बीमारी छुट्टी की अधिकतम सीमा तीन मास होगी।
 - (2) 1 नवम्बर, 2017 से, जहां किसी अधिकारी ने तीस वर्ष की सेवा की है, वह तीस वर्ष से अधिक की सेवा के प्रत्येक वर्ष के लिए एक माह की दर से अतिरिक्त बीमारी छुट्टी के लिए पात्र होगा, बशर्ते कि अतिरिक्त बीमारी छुट्टी की अधिकतम सीमा तीन माह हो:
- बशर्ते कि अधिकारी की सम्पूर्ण सेवा में बीमारी छुट्टी की कुल संख्या सात सौ बीस दिन से अधिक नहीं होगी:

बशर्ते कि 29 जून, 1999 को या उसके बाद ली गई अतिरिक्त बीमारी छुट्टियों के मामले में, विनियम 34 के उप-विनियम (2) के अनुसार अतिरिक्त छुट्टी का संराशीकरण की अनुमति दी जा सकेगी।”।

- 15. उक्त विनियमन के विनियम 36 के स्थान पर निम्नलिखित विनियमन प्रतिस्थापित किया जाएगा, अर्थात् :—

“36. मातृत्व छुट्टी .— (1) मातृत्व छुट्टी के मामले में,—

(ए) एक महिला कर्मचारी किसी एक अवसर पर अधिकतम छह महीने की अवधि के लिए तथा अपनी पूरी सेवा अवधि के दौरान अधिकतम बारह महीने के लिए मूल वेतन पर मातृत्व छुट्टी के लिए पात्र होगी:

बशर्ते कि जुड़वा बच्चों के जन्म के मामले में मातृत्व छुट्टी की अवधि आठ महीने होगी:

बशर्ते कि मातृत्व छुट्टी, आकस्मिक छुट्टी को छोड़कर किसी भी अन्य प्रकार की छुट्टी के साथ ली जा सकेगी;

(बी) गर्भपात, गर्भावस्था की चिकित्सकीय समाप्ति या गर्भपात के मामले में, एक महिला कर्मचारी चिकित्सा प्रमाण पत्र या सक्षम चिकित्सक, अर्थात् एक अर्हता प्राप्त स्त्री रोग विशेषज्ञ की सलाह के आधार पर छह सप्ताह तक मातृत्व छुट्टी का लाभ उठा सकती है। गर्भपात या गर्भावस्था की चिकित्सीय समाप्ति या गर्भपात से जुड़ी चिकित्सीय जटिलताओं वाले विशेष या असाधारण मामलों में, सक्षम चिकित्सक (अर्हता प्राप्त स्त्री रोग विशेषज्ञ) की सलाह पर छह सप्ताह से अधिक मातृत्व छुट्टी ली जा सकती है, लेकिन सेवा की पूरी अवधि के दौरान बारह महीने की समग्र सीमा के भीतर किसी एक अवसर पर केवल छह महीने तक की छुट्टी ली जा सकती है;

(सी) बारह महीने की समग्र अवधि के भीतर, हिस्टेरेक्टोमी के मामले में अधिकतम साठ दिनों तक की छुट्टी भी ली जा सकती है।

नोट: उन कर्मचारियों के मामले में जिन्होंने बारह महीने की मातृत्व छुट्टी ली है और उसे समाप्त कर दिया है, उन्हें चिकित्सा प्रमाण पत्र प्रस्तुत करने के आधार पर, इसके अतिरिक्त पंद्रह दिनों की छुट्टी स्वीकृत की जाएगी;

(डी) एक निःसंतान महिला कर्मचारी एक वर्ष से कम आयु के बच्चे को कानूनी रूप से गोद लेने के लिए सेवा के दौरान एक बार अधिकतम नौ महीने की अवधि के लिए निम्नलिखित नियमों और शर्तों के अधीन छुट्टी ले सकती है, अर्थात् :—

- (i) केवल एक बच्चे को गोद लेने के लिए छुट्टी दी जाएगी;
- (ii) बच्चे को गोद लेने की प्रक्रिया उचित कानूनी प्रक्रिया के माध्यम से होनी चाहिए और कर्मचारी को ऐसी छुट्टी स्वीकृत करने के लिए बैंक के समक्ष गोद लेने का दस्तावेज प्रस्तुत करना चाहिए;
- (iii) स्थायी अंशकालिक कर्मचारी भी बच्चे को गोद लेने के लिए छुट्टी प्राप्त करने के पात्र हैं;
- (iv) यह छुट्टी उन मामलों में जैविक मां को भी उपलब्ध होगी जहां बच्चा सरोगेसी के माध्यम से पैदा हुआ हो;
- (v) छुट्टी का लाभ सम्पूर्ण सेवा अवधि के दौरान बारह महीने की समग्र पात्रता के भीतर लिया जाएगा;

(ई) बारह महीने की समग्र अवधि के भीतर, निम्नलिखित स्त्री रोग संबंधी बीमारियों या उपचारों के कारण अस्पताल में भर्ती होने की स्थिति में भी अधिकतम तीस दिनों तक छुट्टी का लाभ उठाया जा सकता है, अर्थात् :—

- (i) एयूबी (असामान्य गर्भाशय रक्तस्राव);
- (ii) डिम्बग्रंथि ट्यूमर;
- (iii) ट्यूबेक्टोमी या ट्यूबेक्टोमी रिवर्सल;
- (iv) प्रसवोत्तर अवसाद (पीपीडी);
- (v) प्रसवोत्तर रक्तस्राव (पीपीएच);
- (vi) एक्यूट पेल्विक इन्फ्लेमेटरी रोग (एक्यूट पीआईडी); तथा
- (vii) डिसफंक्शन गर्भाशय रक्तस्राव: डिसफंक्शन (डीयूबी)

(2) पितृत्व अवकाश के मामले में, 1 जून, 2015 से, दो जीवित बच्चों वाले पुरुष कर्मचारी अपनी पत्नी के प्रसव के दौरान पंद्रह दिनों के पितृत्व अवकाश के लिए पात्र होंगे और यह अवकाश

आकस्मिक अवकाश को छोड़कर किसी भी अन्य प्रकार के अवकाश के साथ लिया जा सकता है:

बशर्ते कि छुट्टी बच्चे के जन्म की तारीख से पंद्रह दिन पहले या छह महीने तक ली जा सकती है:

इसमें आगे यह भी प्रावधान किया गया है कि उपर्युक्तानुसार पितृत्व अवकाश दो जीवित बच्चों वाले पुरुष कर्मचारी को और एक वर्ष से कम आयु के बच्चे को कानूनी रूप से गोद लेने वाले कर्मचारी को दिया जाएगा।”।

16. उक्त विनियमों के विनियम 37 के स्थान पर, निम्नलिखित विनियम प्रतिस्थापित किया जाएगा अर्थात् :—

“37. असाधारण अवकाश.— (1) कोई अधिकारी संपूर्ण सेवा अवधि के दौरान अधिकतम चौबीस महीने के लिए वेतन की हानि (एलओपी) सहित असाधारण छुट्टी के लिए पात्र होगा।

(2) कोई भी अधिकारी किसी एक अवसर पर अधिकतम तीन माह की अवधि के लिए (विना वेतन के) असाधारण अवकाश का लाभ ले सकता है। हालांकि, अत्यंत गंभीर चिकित्सकीय परिस्थितियों में, वह किसी एक अवसर पर चार महीने तक की असाधारण अवकाश का लाभ ले सकता है।

नोट: चिकित्सा आधार पर असाधारण अवकाश लेने पर कर्मचारी की वरिष्ठता में कोई हानि नहीं होगी।”।

17. उक्त विनियमन के विनियमन 37ए के स्थान पर निम्नलिखित विनियमन प्रतिस्थापित किया जाएगा, अर्थात् :—

“37ए. विशेष आकस्मिक अवकाश और विशेष अवकाश .— (1) 1 नवंबर, 2020 से, कोई अधिकारी कर्मचारी ऐसे अवसरों पर विशेष आकस्मिक अवकाश के लिए पात्र होगा जब वह शाखा जहां अधिकारी काम कर रहा है या वह स्थान जहां वह रह रहा है, कफ्यू, दंगों, प्रतिषेधात्मक, प्राकृतिक आपदाओं, बाढ़ आदि से प्रभावित हो।

(2) शारीरिक या अस्थि विकलांग अधिकारी 1 नवंबर, 2020 से चार दिनों के विशेष आकस्मिक अवकाश के लिए पात्र होंगे।

(3) किसी अधिकारी को विशेष आकस्मिक अवकाश तथा ऐसे अन्य विशेष अवकाश भी प्रदान किए जा सकते हैं, जो केन्द्रीय सरकार द्वारा समय-समय पर जारी दिशा-निर्देशों के अनुसार बोर्ड द्वारा तय कर, प्रदान किया जा सकता है।”।

18. उक्त विनियमन के विनियमन 41 के उप विनियमन (4) में, खंड (क) के स्थान पर निम्नलिखित खंड प्रतिस्थापित किया जाएगा, अर्थात् :—

“(ए) विराम भत्ता — 1 नवंबर, 2020 से, तालिका के कॉलम (1) में दिए गए ग्रेड या वेतनमान में कोई अधिकारी कॉलम (2) में दी गई तत्संबंधी दरों पर 'प्रतिदिन' विराम भत्ते का हकदार होगा, अर्थात् :—

तालिका

अधिकारियों के ग्रेड/स्केल	मेट्रो रु.	प्रमुख 'ए' श्रेणी के शहर रु.	धेत्र। रु.	अन्य स्थान रु.
(1)	(2)			
स्केल VI और उससे ऊपर के अधिकारी	2700	1950	1650	1425

स्केल IV और V के अधिकारी	2250	1950	1650	1425
स्केल I, II और III के अधिकारी	1950	1650	1425	1200

बशर्ते कि जहां अनुपस्थिति की कुल अवधि आठ घंटे से कम किन्तु चार घंटे से अधिक हो, वहां उपर्युक्त दरों की आधी दर पर विराम भत्ता देय होगा।

स्पष्टीकरण— विराम भत्ते की गणना के प्रयोजन के लिए "प्रतिदिन" का अर्थ चौबीस घंटे की प्रत्येक अवधि या उसका कोई पश्चातवर्ती भाग होगा, जिसकी गणना हवाई यात्रा के मामले में प्रस्थान के लिए रिपोर्टिंग समय से और अन्य मामलों में प्रस्थान के निर्धारित समय से लेकर आगमन के वास्तविक समय तक की जाएगी और जहां अनुपस्थिति की कुल अवधि चौबीस घंटे से कम है, वहां "प्रतिदिन" का अर्थ आठ घंटे से कम की की अवधि नहीं होगी।"

19. उक्त विनियमों के विनियम 42 में, उप-विनियम (3) के स्थान पर, निम्नलिखित उप-विनियम प्रतिस्थापित किया जाएगा, अर्थात् :—

"(3) 1 नवंबर, 2020 से स्थानांतरण पर अधिकारी पैकिंग, स्थानीय परिवहन, सामान का बीमा आदि से जुड़े खर्चों के लिए एकमुश्त राशि प्राप्त के लिए पात्र होगा, जैसा कि नीचे दी गई तालिका में निर्दिष्ट है :—

तालिका

ग्रेड या स्केल राशि	राशि
(1)	(2)
शीर्ष कार्यपालक और वरिष्ठ प्रबंधन (स्केल IV और उससे ऊपर के अधिकारी)	₹.30,000/-
मध्यम प्रबंधन और कनिष्ठ प्रबंधन (स्केल III तक के अधिकारी)	₹.25,000/-".

20. उक्त विनियमन के विनियमन 45 में, उप-विनियम (4) में, नोट से पहले, निम्नलिखित प्रावधान में सम्मिलित किए जाएंगे, अर्थात् :—

"बशर्ते कि परिभाषित अंशदायी पेंशन योजना (नई पेंशन योजना) के अंतर्गत आने वाले अधिकारियों के संबंध में, बैंक 11 नवंबर, 2020 से वेतन और महंगाई भत्ते का चौदह प्रतिशत अंशदान करेगा:

बशर्ते कि वित्तीय वर्ष 2020-21 से सेवा प्रदाता या नई पेंशन योजना के फंड मैनेजर का सेवा शुल्क बैंक द्वारा वहन किया जाएगा।"

21. उक्त विनियमों की अनुसूची के स्थान पर निम्नलिखित अनुसूची प्रतिस्थापित की जाएगी, अर्थात् :—

“अनुसूची

[विनियमन 23 का उप-विनियमन (2) देखें]

1 नवंबर, 2017 से, एक अधिकारी विशेष क्षेत्र भत्ते के लिए पात्र होगा जब तक कि इसे पूर्णतया या आंशिक रूप से वापस न ले लिया जाए या संशोधित न कर दिया जाए, जैसा कि नीचे दी गई तालिका में निर्दिष्ट है :—

तालिका
विशेष क्षेत्र भत्ता

क्रम संख्या	क्षेत्र	भत्ता (रु.)	
		रु.36,001/- से कम मूल वेतन	रु.36,001/- से अधिक मूल वेतन
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	मिजोरम		
	(ए) चिंपतुइपुई जिला और लुंगलाई जिले में लुंगलाई शहर से 25 किलोमीटर से अधिक दूरी वाले क्षेत्र ;	4000	5200
	(बी) लुंगलाई शहर से 25 किलोमीटर से अधिक दूरी वाले क्षेत्रों को छोड़कर संपूर्ण लुंगलाई जिला;	3200	4200
	(सी) संपूर्ण आइजोल जिला ।	2400	3000
2.	नगालैंड	3200	4200
3.	अंडमान व निकोबार द्वीप समूह		
	(ए) उत्तरी अंडमान, मध्य अंडमान, लघु अंडमान, निकोबार और नारकोंडम द्वीप समूह	4000	5200
	(बी) दक्षिण अंडमान (पोर्ट ब्लेयर सहित)	3200	4200
4.	सिक्किम	4000	5200
5.	लक्ष्यदीप द्वीप समूह	4000	5200
6.	असम	640	800
7.	मेघालय	640	800
8.	त्रिपुरा		
	(ए) त्रिपुरा के दुर्गम क्षेत्र	3200	4200
	(बी) दुर्गम क्षेत्रों को छोड़कर सम्पूर्ण त्रिपुरा राज्य में	2400	3000
9.	मणिपुर	2400	3000
10.	अरुणाचल प्रदेश:		
	(ए) अरुणाचल प्रदेश के दुर्गम क्षेत्र	4000	5200
	(बी) पूरे अरुणाचल प्रदेश में दुर्गम क्षेत्रों को छोड़कर अन्य सभी क्षेत्र।	3200	4200
11.	जम्मू व कश्मीर:		
	(1) कठुआ जिला नियाबतबानी, लोही, मल्हार और मच्छोदी	4000	5200
	(2) उधमपुर जिला:		

क्रम संख्या	क्षेत्र	भत्ता (रु.)	
		रु.36,001/- से कम मूल वेतन	रु.36,001/- से अधिक मूल वेतन
(1)	(2)	(3)	(4)
	(ए) डुडू बसंतगढ़, लैंडर भमाग इलाका, भाग 2(बी) में शामिल क्षेत्रों को छोड़कर। (बी) कंवन की ओर से गोयल तक का क्षेत्र और मोहरे तहसील में कियासी क्षेत्र की ओर से अरनास तक का क्षेत्र।	4000 3200	5200 4200
(3)	डोडा जिला: किश्तवाड़ तहसील में पैडर और नियाबत नौगाम के इलाक्कास	4000	5200
(4)	लेह जिला: जिले के सभी स्थान	4000	5200
(5)	बारमुल्ला जिला: (क) संपूर्ण गुरेज़-निराबत, तंगदार उप-मण्डल और केरण इलाक्का (ख) मच्छल	4000 3200	5200 4200
(6)	पुंछ और राजौरी जिला : पुंछ और राजौरी जिले के क्षेत्र (पुंछ और राजौरी शहर व सुंदरबनी तथा इन दोनों जिलों के अन्य शहरी क्षेत्रों को छोड़कर)	2400	3000
(7)	वे क्षेत्र जो उपरोक्त (1) से (6) में सम्मिलित नहीं हैं, किन्तु जो वास्तविक नियंत्रण रेखा से 8 किलोमीटर की दूरी के भीतर हैं या ऐसे स्थान हैं जिन्हें राज्य सरकार द्वारा समय-समय पर अपने कर्मचारियों के लिए सीमा भत्ता हेतु पात्र घोषित किया जाता है।	2400	3000
12.	हिमाचल प्रदेश: (1) चम्बा जिला (ए) पांगी तहसील, भरमौर तहसील, पंचायतें: बड़गांव, बाजोल, देवलकुगती, नयागाम और तुंडा, गांव: जगत पर घाट की ग्राम पंचायत, चौहटा पर कनरसी की ग्राम पंचायत (बी) भरमौर तहसील, उपरोक्त (ए) में शामिल पंचायतों और गांवों को छोड़कर। (सी) भटियात तहसील में झंडरु पंचायत, चुराह तहसील, डलहौजी शहर (मूल बानीखेत सहित)	4000 3200 2400	5200 4200 3000

क्रम संख्या	क्षेत्र	भत्ता (रु.)	
		रु.36,001/- से कम मूल वेतन	रु.36,001/- से अधिक मूल वेतन
(1)	(2)	(3)	(4)
(2)	किन्नौर जिला:		
	(ए) असरंग, छितकुल और हंगोकुनो / चारंग पंचायतें, 15/20 क्षेत्र जिसमें ऊपर निर्दिष्ट पंचायती क्षेत्रों को छोड़कर, पूह उप-मंडल के छोटा खंवा, नाथपा और रूपी की ग्राम पंचायतें शामिल हैं।	4000	5200
	(बी) उपरोक्त (ए) में शामिल क्षेत्रों के अलावा संपूर्ण जिला	3200	4200
(3)	कुल्लू जिला:		
	(ए) जिसमें निरमंड तहसील का 15/20 क्षेत्र, खरगा, कुश्वर और सरगा की ग्राम पंचायतें शामिल हैं।	4000	5200
	(बी) (बाहरी सराज (निरमंड तहसील के जकात-खाना और बरों गांवों को छोड़कर) तथा बाहरी सराज क्षेत्र और पंडराबिस परगना को छोड़कर, जकात-खाना और निरमंड तहसील के बरों सहित पूरा जिला)	2400	3000
(4)	लाहौल और स्पीति जिला:	4000	5200
	लाहौल और स्पीति का संपूर्ण क्षेत्र		
(5)	शिमला जिला:		
	(ए) कूट, लबाना-सदाना, सरपारा और छादी - ब्रांदा की पंचायतों सहित रामपुर तहसील का 15/20 क्षेत्र	4000	5200
	(बी) डोरा-कवार तहसील, रामपुर में दरकली की ग्राम पंचायत, काशापथ तहसील और मुनीश, तथा सराहन परगना के घोडी चायबीस	3200	4200
	(सी) चौपाल तहसील और परगना सराहन के घोरी, पंजगांव, पाटसनौ, नौबीस और तीन कोटी, तकलेश क्षेत्र की देवठी ग्राम पंचायत, परगना बाराबीस, रामपुर तहसील के परगना रामपुर के कस्बा रामपुर और गौरी नोग, शिमला शहर और इसके उपनगर (ढल्ली, जटोग, कसुम्पटी, मशोबरा, तारादेवी और दुड़)	2400	3000
(6)	कांगड़ा जिला:		
	(ए) बड़ा भांगल और छोटा भांगल के क्षेत्र	3200	4200
	(बी) कांगड़ा जिले का धर्मशाला शहर और	2400	3000

क्रम संख्या	क्षेत्र	भत्ता (रु.)	
		रु.36,001/- से कम मूल वेतन	रु.36,001/- से अधिक मूल वेतन
(1)	(2)	(3)	(4)
	<p>नगरपालिका सीमा के बाहर स्थित लेकिन धर्मशाला शहर में शामिल निम्नलिखित कार्यालय-महिला आईटीआई,दाढ़ी,मैकेनिकल वर्कशॉप, रामनगर, बाल कल्याण तथा नगर एवं ग्राम नियोजन कार्यालय,सकोह, सीआरएसएफ कार्यालय निचला सकोह, कांगड़ा दूध आपूर्ति योजना , डुगियार, एचआरटीसी वर्कशॉप, सधेर, क्षेत्रीय मलेरिया कार्यालय, दाढ़ी, बन निगम कार्यालय, शामनगर, चाय फैक्ट्री, दाढ़ी, आईपीएच उपमंडल, दान, सेटलमेंट कार्यालय, शामनगर, हिंवा परियोजना, शामनगर।</p> <p>कांगड़ा जिले का पालमपुर शहर जिसमें पालमपुर स्थित एचपीकेवीवी परिसर और इसकी नगरपालिका सीमा के बाहर स्थित लेकिन पालमपुर शहर में शामिल निम्नलिखित कार्यालय शामिल हैं - एचपी कृषि विश्वविद्यालय परिसर, मवेशी विकास कार्यालय/जर्सी फार्म, बनूरी, रेशम उत्पादन कार्यालय / इंडो-जर्मन कृषि कार्यशाला / एचपीपीडब्ल्यूडी डिवीजन, बुंडला, विद्युत उप-मंडल, लोहना, डीपीओ निगम, बुंडला, विद्युत एचईएसईई डिवीजन, घुगरा।</p>		
(7) मंडी जिला:		2400	3000
	<p>जोगिंदरनगर तहसील की छुहार घाटी,थुनाग तहसील में पंचायतें - बागरा, छतरी, छोटधार, गरागुशैन, गटू, गरयास, जंजैहली, जरयार, जोहार, कल्हणी, कलवन, खोलानाल, लोथ, सिलीबागी, सोमाचन, थाचधार, ताची, थाना,धर्मपुर ब्लॉक की पंचायतें- बिंगा, कमलाह, सकलाना, तनयार और तारखोला,करसोग तहसील की पंचायतें - बालीधार, बागरा, गोपालपुर, खजोल, महोग, मेहुडी, मंज, पेखी, सैंज, सराहन और तेबन,सुंदरनगर तहसील की पंचायतें - बोही, बटवाड़ा, धन्यारा, पौड़ा-कोठी, सेरी और शोजा।</p>		
(8) सिरमौर जिला:		2400	3000
	<p>बानी, बाखली (पच्छाद तहसील), भरोगभनेरी (पांवटा तहसील), बिडला (नाहन तहसील), डिब्बर (पच्छाद तहसील) और थानाकसोगा (नाहन तहसील) और थांसगिरि क्षेत्र की पंचायतें</p>		

क्रम संख्या	क्षेत्र	भत्ता (रु.)	
		रु.36,001/- से कम मूल वेतन	रु.36,001/- से अधिक मूल वेतन
(1)	(2)	(3)	(4)
	(9) सोलन जिला: मंगल पंचायत. (10) हिमाचल प्रदेश के शेष क्षेत्र जो उपरोक्त (1) से (9) में शामिल नहीं हैं।	2400 640	3000 800
13.	उत्तर प्रदेश: चमोली, पिथौरागढ़ और उत्तरकाशी जिलों के अंतर्गत आने वाले क्षेत्र	4000	5200
14.	उत्तराखण्ड: चमोली, पिथौरागढ़, उत्तरकाशी, रुद्रप्रयाग और चंपावत जिलों के अंतर्गत आने वाले क्षेत्र	4000	5200
15.	पश्चिम बंगाल दक्षिण 24 परगना जिला सुंदरबन क्षेत्र (डैम्पियर हॉज की रेखा के दक्षिण में), अर्थात्, भानातुश खली (रामपुरा), कुमिरमारी (बगना), झिंगखाली, सजनाखाली, गोसाबा, अमलमथी (विद्या), कैनिंग, कुलतली, पियाली, नलगराहा, रैदिघी, भांची, पाथरप्रतिमा, भागवतपुर, सप्तमुखी, नामखाना, सिकरपुर, काकद्वीप, सागर, मौसिनी, कालीनगर, हरोआ, हिंगलगंज, बसंती, कुएमारी, कुलटोला, घुशियोधाटा (कुल्टी)	1000	1000".

डी सुरेन्द्रन, मुख्य महाप्रबंधक

[विज्ञापन-III/4/असा./705/2024-25]

नोट : केनरा बैंक (अधिकारी) सेवा विनियम, 1979 को भारत के राजपत्र, भाग IIII खंड 4 में प्रकाशित अधिसूचना संख्या 15 दिनांक 14 अप्रैल, 1990 द्वारा अधिसूचित किया गया था। इन विनियमों को बाद में निम्नलिखित अधिसूचनाओं द्वारा संशोधित किया गया:-

क्रम सं.	राजपत्र अधिसूचना सं.	तारीख
1.	42	19.10.1996
2.	49	07.12.2002
3.	16	16.04.2011
4.	04	27.01.2018
5.	138	28.03.2020

व्याख्यात्मक ज्ञापन

ये विनियम जो पूर्वव्यापी प्रभाव से लागू किए गए हैं, वे भारतीय बैंक संघ द्वारा सदस्य बैंकों की ओर से इस संबंध में संबंधित बैंकों द्वारा दिए गए विशिष्ट अधिदेश तथा बैंकों के शीर्ष स्तरीय अधिकारी संघों के बीच हस्ताक्षरित संयुक्त नोटों की सहमत शर्तों के अनुसार हैं। इसलिए, ऐसे पूर्वव्यापी प्रभाव से किसी भी व्यक्ति के हितों पर प्रतिकूल प्रभाव नहीं पड़ेगा।

CANARA BANK**(Human Resources Wing)****(HEAD OFFICE)****NOTIFICATION**

Bengaluru, the 25th November, 2024

No. HRW PM 6114 2024.—In exercise of the powers conferred by section 19, read with sub-section (2) of section 12 of the Banking Companies (Acquisition and Transfer of Undertakings) Act, 1970 (5 of 1970), the Board of Directors of the Canara Bank, after consultation with the Reserve Bank of India and with the previous sanction of the Central Government, except as respects things done or omitted to be done in pursuance of the Government of India, Ministry of Finance, Department of Financial Services, Letter No. 4/2/2015-IR, dated the 18th December, 2020, on and from the 1st November, 2017 till the date of publication of this notification in the Official Gazette, hereby makes the following regulations further to amend the Canara Bank (Officers') Service Regulations, 1979, namely:—

1. (1) These regulations may be called the Canara Bank (Officers') Service (Amendment) Regulations, 2024.
- (2) They shall come into force on the date of their publication in the Official Gazette.
2. In the Canara Bank (Officers') Service Regulations, 1979 (hereinafter referred to as the said regulations), in regulation 3, for clauses (f) and (i), the following clauses shall be substituted, namely:—
 - (f) 'family' for the purposes of medical facilities and for the purpose of leave fare concession means, the spouse of the officer, wholly dependent unmarried children (including step children and legally adopted children), wholly dependent physically and mentally challenged brother or sister with forty per cent. or more disability, widowed daughters and dependent divorced or separated daughters, sisters including unmarried or divorced or abandoned or separated from husband or widowed sisters and parents wholly dependent on the Officer.

Explanation.—

- i. The expression "wholly dependent family member" shall mean such member of the family having an income not exceeding ₹12,000/- per month. If the income of one of the parents exceeds ₹12,000/- per month or the aggregate income of both the parents exceeds ₹12,000/- per month, both the parents shall not be considered as wholly dependent on the officer.
- ii. A married female Officer may include her natural parents or parents-in-law under the definition of family, but not both, provided that the parents or parents-in-law are wholly dependent on her.

Note (1): For the purpose of medical expenses reimbursement scheme, for all officers, i.e., male or female, any two of the dependent parents or parents-in-law shall be covered. The officer will have the choice to substitute either of the dependents or both.

Note (2): Physically challenged children of an officer to be defined as dependents irrespective of age or marital status, subject to income criteria;

- (i) 'Managing Director' means the Managing Director and the Chief Executive Officer of the Bank;”.
3. In regulation 4 of the said regulations,—
 - (i) in sub-regulation (6), the *Explanation* shall be omitted;
 - (ii) for sub-regulations (7), (8) and (9), the following sub-regulations shall be substituted namely:—
 - (7) With effect from the 1st November, 2017, the scales of pay specified against each grade shall be as under:—
 - (a) Top Executive Grade

Scale VII = ₹116120 – 3220/4 – 129000
Scale VI = ₹104240 - 2970/4 – 116120
 - (b) Senior Management Grade

Scale V = ₹ 89890 – 2500/2 – 94890 – 2730/2 - 100350
Scale IV = ₹ 76010 – 2220/4 – 84890– 2500/2 – 89890

(c) Middle Management Grade

Scale III = ₹ 63840 - 1990/5 - 73790 - 2220/2 - 78230

Scale II = ₹ 48170 - 1740/1 - 49910 - 1990/10 - 69810

(d) Junior Management Grade

Scale I = ₹ 36000 - 1490/7 - 46430 - 1740/2 - 49910 - 1990/7 - 63840.

Explanation.— Every officer who is governed by the scales of pay as in force as on 31st October, 2017 shall be fitted in the scale of pay set out as in this sub-regulation as on 1st November, 2017 on stage-to-stage basis, i.e., on corresponding stages from first stage onwards in the respective scales and the increments shall fall on the anniversary date as usual except where provided otherwise.

- (8) With effect from the 31st March, 2020, the scales of pay specified for Top Executive Grade Scale – VIII shall be as under:—

Scale VIII = ₹ 166350 - 4400/4 - 183950

- (9) Nothing in sub-regulations (1), (2), (3), (4), (5), (6), (7) and (8) shall be construed as requiring the Bank to have at all times, officers serving in all these grades.

- (10) (a) With effect from the 1st day of November, 2012, officers shall be paid special allowances as under:—

Scale I – III - 7.75% of Basic Pay plus applicable Dearness Allowance thereon.

Scale IV – V - 10% of Basic Pay plus applicable Dearness Allowance thereon.

Scale VI - VII - 11% of Basic Pay plus applicable Dearness Allowance thereon

- (b) With effect from the 1st day of November, 2017, officers shall be paid special allowances as under:—

Scale I – III - 16.40% of Basic Pay plus applicable Dearness Allowance thereon.

Scale IV – V - 19% of Basic Pay plus applicable Dearness Allowance thereon.

Scale VI - VII - 20% of Basic Pay plus applicable Dearness Allowance thereon.

Provided that an officer in Scale VIII will be eligible for special allowance with effect from 31st March, 2020.

Note: The special allowance referred to in clause (a) and (b) of sub-regulation 10 with applicable dearness allowance thereon shall not be reckoned for superannuation benefits, such as pension including New Pension Scheme, Provident Fund and Gratuity.”.

4. In regulation 5 of the said regulations,—

- (i) for sub-regulation (1), the following sub-regulation shall be substituted, namely:—

- “(1) Subject to the provisions of sub-regulations (7) and (8) of regulation 4, on and from the 1st November, 2017, the increments shall be granted subject to the following, namely:—

- (a) the increments specified in the scales of pay set out in sub-regulations (7) and (8) of regulation 4 shall, subject to the sanction of the Competent Authority, accrue on an annual basis and shall be granted on the first day of the month in which these fall due;
- (b) one year after reaching maximum in their respective scales, officers in Scale I and Scale II, shall be granted further increments including stagnation increments in the next higher Scale only as specified in clause (c) below subject to their crossing the efficiency bar;
- (c) officers in Junior Management Grade Scale I who have moved to scale of pay for Middle Management Grade Scale II in terms of clause (b) after reaching maximum of the higher Scale, shall be eligible for five stagnation increments for every two completed years of service of which the first two shall be Rs. 1990/- each and the next three of Rs 2220/-

each:

Provided that the officer shall be eligible for the fifth stagnation increment two years after release of fourth stagnation increment or on the 1st November, 2017, whichever is later;

- (d) officers in Middle Management Grade Scale II who have moved to scale of pay for Middle Management Grade Scale III in terms of clause (b), after reaching maximum of higher Scale, shall be eligible for five stagnation increments of Rs 2220/- each for every two completed years of service:

Provided that the officer shall be eligible for the fifth stagnation increment two years after release of fourth stagnation increment or on the 1st November, 2017, whichever is later.

- (e) officers in substantive Middle Management grade Scale III i.e., those who are recruited in or promoted to Middle Management Grade Scale III shall be eligible for six stagnation increments out of which first four stagnation increments of Rs 2220/- each will be granted for every two years of completed service after reaching the maximum and the next two stagnation increments of Rs 2500/- each shall be granted for every two years of completed service after receiving the fourth stagnation increment:

Provided that the sixth stagnation increment shall be released two years after release of fifth stagnation increment or on the 1st November, 2017, whichever is later.

- (f) officers in Senior Manager Grade Scale IV shall be eligible for two stagnation increments after reaching the maximum of scale, for every two completed years of service, of which first stagnation increment shall be of Rs 2500/- and the second stagnation increment shall be of Rs 2730/-:

Provided that the officer shall be eligible for the second stagnation increment two years after release of first stagnation increment or on the 1st November, 2017, whichever is later.

- (g) the stagnation increments received by the Officers from Scale I to Scale IV during their service in bank as on the 1st November, 2017 as per periodicity hereinbefore would be readjusted from three years periodicity to two years periodicity from the date of reaching their maximum and officer shall be notionally eligible for stagnation increments w.e.f. the 1st November, 2017 as per the revised periodicity which will qualify for superannuation benefits. However, monetary benefit on account of such revised and readjusted periodicity of stagnation increments shall be payable from the 1st November, 2020 or the actual date of entitlement, whichever is later.

- (h) officer in Senior Management Grade Scale V shall be eligible for one stagnation increment of Rs 2970/- two years after reaching the maximum scale of pay or on the 1st November 2020, whichever is later:

Provided that such increments shall not be allowed to an officer who refuses promotion when offered.

Explanation.— Grant of such increments in the next higher scale under this sub regulation shall not amount to promotion and the privileges, perquisites, duties and responsibilities of the officers shall continue as of their substantive posts.”;

- (ii) in sub-regulation (2), in the *Explanation*, after clause (g) and before the Note, the following clause shall be inserted, namely:—

“(h) On and from the 1st November, 2017, other things being equal, the quantum of professional qualification pay shall stand revised as specified in the Table below:—

TABLE

Those who have passed Junior Associate of Indian Institute of Bankers or Certified Associate of Indian Institute of Bankers Part I	Rs.1020 per month one year after reaching maximum of the scale.
--	---

Those who have passed both parts of Certified Associate of Indian Institute of Bankers	(i) Rs.1020 per month one year after reaching maximum of the Scale. (ii) Rs.2550 per month two years after reaching maximum of the Scale:
--	--

Provided that an officer employee acquiring Junior Associate of Indian Institute of Bankers or Certified Associate of Indian Institute of Bankers (either or both parts) qualifications after reaching the maximum of the scale of pay, shall be granted from the date of acquiring such qualification the first installment of professional qualification pay and the release of subsequent installments of professional qualification pay shall be with reference to the date of release of first installment of professional qualification pay.”;

(iii) in sub-regulation (3),—

- (a) in clause (f) after the Table, Notes (i) to (vi) shall be omitted;
- (b) for clause (g), the following clause shall be substituted namely:—

“(g) on and from the 1st November, 2017, other things being equal, Fixed Personal Pay together with House Rent Allowance shall be at the following rates and shall remain frozen for the entire period of service:—

TABLE

Increment component (Rs.)	Dearness allowance as on the 1 st November, 2017 on the increment components (Rs.)	Total Fixed Personal Pay payable where Bank's accommodation is provided (Rs.)
(1)	(2)	(3)
1990	53	2043
2220	59	2279
2500	66	2566
2730	73	2803
2970	79	3049
3220	86	3306

Note:

- (i) Fixed Personal Allowance or Fixed Personal Pay as indicated under column (3) of the Tables in clauses (b), (c), (d), (e), (f) and (g) of this sub-regulation shall be payable to those officers who are provided with bank's accommodation.
- (ii) Fixed Personal Allowance or Fixed Personal Pay for officers eligible for House Rent Allowance shall be the aggregate amount specified under columns (1) and (2) of the aforesaid Table and House Rent Allowance drawn by the concerned officer when the last increment of the relevant scale of pay as specified in sub-regulations (2), (3), (4), (5), (6) and (7) of regulation 4 is earned.
- (iii) Only officers who are in the service of the Bank on or before 1st November, 1993 will be eligible for Fixed Personal Pay one year after reaching the maximum scale pay, they are placed.
- (iv) On and from the 1st November, 1999, there shall be no change in the schedule of release of Professional Qualification Pay as in explanation (c) of sub-regulation (2) on account of release of Fixed Personal Pay:

Provided that where any installment of professional qualification pay which on account of the earlier provisions has been shifted by a year and is scheduled for release on or after the 1st November, 1999, it shall be released to the officer on and from this date and second installment of professional qualification

pay, if any, shall be released on the 1st November, 2000.

- (v) The increment component of Fixed Personal Allowance or Fixed Personal Pay shall rank for superannuation benefits.
- (vi) An officer who has earned the advance increment as in clause (a) above shall draw the quantum of Fixed Personal Allowance or Fixed Personal Pay as mentioned in clauses (b), (c), (d), (e), (f) and (g) above, one year after reaching the maximum of the scale.
- (c) after clause (g) and after the note (i) to (vi), the following clause shall be inserted, namely:—
- “(h) On and from the 31st March, 2020, other things being equal, the Fixed Personal Pay together with House Rent Allowance for the post of Chief General Manager in Top Executive Grade Scale – VIII shall be at the rates given in the Table below and shall remain frozen for the entire period of service:

TABLE

Increment component (Rs.)	Dearness Allowance on the increment components (Rs.)	Total Fixed Personal Pay payable where bank's accommodation is provided (Rs.)
(1)	(2)	(3)
4400	117	4517”.

- 5. In regulation 20 of the said regulations, in sub-regulation (1), in clause (ii), the words “Chairman &” shall be omitted.
- 6. In regulation 21 of the said regulations,—
 - (a) in sub-regulation (6), in the *Explanation*, in clause (b), for the brackets, letters and words “(f) and (g)”, the brackets, letters and words “(f), (g) and (h)” shall be substituted;
 - (b) after sub-regulation (6), the following sub-regulation shall be inserted, namely:—
 - “(7) On and from the 1st day of November, 2017, dearness allowance shall be payable for every rise or fall of four points over 6352 points in the quarterly average of the All India Average Working Class Consumer Price Index (General) Base 1960=100 at 0.07% of Pay.”.
- 7. In regulation 22 of the said regulations, for sub-regulation (1), the following sub-regulation shall be substituted, namely:—
 - “(1) On and from the 1st November, 2017,—
 - (a) where an officer is provided with residential accommodation by the Bank, a sum equal to 0.50 per cent. of the basic pay in the first stage of the scale of pay in which he is placed or the standard rent for the accommodation, whichever is less, shall be recovered from him;
 - (b) where an officer is not provided any residential accommodation by the Bank, he shall be eligible for House Rent Allowance at the rates specified in the following Table, namely:—

TABLE

Place of work	House Rent Allowance
(1)	(2)
(i) Major “A” Class Cities and Project Area Centres in Group A	9.0% of Pay
(ii) Other places in Area I and Project Area Centres in Group B and State of Goa	8.0% of Pay
(iii) Other places	7.0% of Pay

Provided that if an officer produces a rent receipt, the House Rent Allowance payable to him shall be the actual rent paid by him for the residential accommodation in excess over 0.50 per cent. of pay in the first stage of the scale of pay in which he is placed with a maximum of 150 per cent. of the House Rent Allowance payable as per aforesaid rates mentioned in column (2) of the above Table.

Note: The claims of officers for House Rent Allowance linked to the cost of their ownership accommodation shall be also be restricted to 150 per cent. of House Rent Allowance as hitherto.”.

8. In regulation 23 of the said regulations,—

- (a) for sub-regulations (1), (2), (3), (4) and (5), the following sub-regulations shall respectively be substituted, namely:—

“(1) On and from the 1st November, 2017, if an officer is serving in a place mentioned in column (1) of the Table below, a city compensatory allowance at the rate mentioned in column (2) thereof against that place shall be payable:

TABLE

Places	Rate
(1)	(2)
(i) Places in Area 1 and above and in the State of Goa	Rs. 1400/- per month
(ii) Places with population of five lakhs and over and state capitals and Chandigarh, Puducherry and Port Blair	Rs. 1150/- per month

- (2) On and from the 1st November, 2017, the rates of special areas allowances shall be as specified in the Schedule to these regulations.
- (3) On and from the 1st November, 2017, if an officer is serving in an area specified as Project Area falling in Group A or Group B, he shall be eligible for a Project Area Compensatory Allowance at the rate of Rs.600/- per month or Rs.525/- per month according to the classification of area as Group A or Group B respectively.
- (4) On and from the 1st November, 2020, if an officer is transferred from one place to another in the midst of an academic year and if he has one or more children studying in school or college, in the former place, he shall be eligible for a mid-academic year transfer allowance of Rs 1650/- per month from the date he reports to the latter place upto the end of the academic year in respect of all the children, provided that such allowance shall cease if all the children cease studying at the former place.
- (5) On and from the 1st November, 2020, if an officer is deputed to serve outside the Bank, he may opt to receive the emoluments attached to the post to which he is deputed, or he may in addition to his pay, draw a deputation allowance at the rate of 7.75 per cent. of pay subject to a maximum of Rs.6000/- per month and such other allowances he would have drawn had he been posted in the Bank’s service at that place:

Provided that where he is deputed to an organization which is located at the same place where he was posted immediately prior to his deputation, he shall receive a deputation allowance equal to 4 per cent. of his pay subject to a maximum of Rs.3000/- per month:

Provided further that an officer on deputation to the training establishment of the Bank as a faculty member shall be eligible for deputation allowance at the rate of 4 per cent. of his pay subject to a maximum of Rs.3000/- per month.”;

- (b) for sub-regulation (8), the following sub-regulation shall be substituted, namely:—

“(8) On and from the 1st November, 2017, if the working hours during a day are split with minimum interval of two hours, an officer shall be eligible for a Split Duty Allowance at the rate of Rs.300/- per month.”;

- (c) for sub-regulation (10), the following sub-regulation shall be substituted, namely:—

“(10) On and from 1st November, 2017, an officer shall be eligible for the hill and fuel allowance as

specified in the table below, namely:—

TABLE

Place	Rate
(1)	(2)
1. Place with an altitude of 1000 metres and above but less than 1500 metres and Mercara Town	2% of pay subject to a maximum of Rs.1125/- per month
2. Place with an altitude of 1500 metres and above but less than 3000 metres	2.5% of pay subject to a maximum of Rs.1500/- per month
3. Place with an altitude of 3000 metres and above	5% of pay subject to a maximum of Rs.3000/- per month";

(d) after sub-regulation (10), the following sub-regulations shall be inserted, namely:—

- “(11) On and from the 1st November, 2017, an officer shall be eligible for learning allowance of Rs 600/- per month along with Dearness Allowance thereon.
- (12) On and from the 1st November 2017 an officer shall be eligible for a fixed allowance of Rs.700/- per month who are posted in areas other than the areas that are eligible for City Compensatory Allowance. This fixed allowance shall not be reckoned for payment of Dearness Allowance, superannuation benefits, viz, pension including New Pension Scheme, Provident Fund and Gratuity.
- (13) From the financial year 2020-21, Performance Linked Incentive shall be payable to all officers annually based on Operating Profit or Net Profit over and above the normal salary payable. The Performance Linked Incentive matrix mentioned below shall decide the amount payable (in number of days of pay = Basic + Dearness Allowance) depending on the annual performance of the Bank:

TABLE

Year on Year growth in operating profit	Number of days for which salary (Basic plus Dearness Allowance) shall be paid
(1)	(2)
< 5%	Nil
5% to 10%	5 days
> 10% to 15%	10 days*
> 15%	15 days*

*3rd and 4th slabs are payable only if the Bank has Net Profit. If a Bank has growth in operating profit of 5 per cent. and more, but there is no Net Profit, then minimum 2nd slab of 5 days shall be payable.”.

9. In regulation 24 of the said regulations, for sub-regulation (1), the following sub-regulation shall be substituted, namely:—

- “(1) On and from the 1st November, 2017, an officer shall be eligible for reimbursement of medical expenses for self and family on the strength of the officer’s own certificate of having incurred such expenditure supported by a statement of accounts for the amounts claimed as specified in the Table below, namely:—

TABLE

Grade (1)	Maximum limit of reimbursement (2)
Junior Management and Middle Management Grade	Rs.10300/- per annum or the amount incurred whichever is less
Senior Management and Top Executive Grade	Rs.12300/- per annum or the amount incurred whichever is less

Note: (i) an officer may be allowed to accumulate unavailed medical aid so as not to exceed at any time three times the maximum amount provided above; or

(ii) for the year 2017, the reimbursement of medical expenses under the medical aid scheme shall be enhanced proportionately for two months, that is, November, 2017 and December, 2017.”.

10. In regulation 25 of the said regulations, for sub-regulation (2), the following sub-regulation shall be substituted, namely:—

“(2) Notwithstanding anything contained in sub-regulation (1), it shall be open to the Bank to provide residential accommodation to an officer on payment by the officer, on and from the 1st of November, 2017, a sum equal to 0.50 per cent. of the basic pay in the first stage of the scale of pay in which he is placed or the standard rent for the accommodation, whichever is less:

Provided that where the officer is provided with furniture at such residence, a further sum equal to 0.10 per cent. of basic pay in the first stage of the scale of pay in which he is placed shall be recovered by the Bank from him:

Provided further that, where such residential accommodation is provided by the bank, the charges for electricity, water, gas and conservancy shall be borne by the officer.”.

11. In regulation 32 of the said regulations, in sub-regulation (2), after the proviso, the following *Explanation* shall be inserted, namely:—

“*Explanation*.— for the purposes of this regulation, it is clarified that—

- (a) casual leave not availed in the year 2017 or any subsequent years shall lapse in the following five year;
- (b) on and from the 1st November, 2020, the unavailed casual leave by the officer shall be permitted on medical grounds and no medical certificate is required for the period of such unavailed casual leave at a stretch not exceeding four days.”.

12. In regulation 33 of the said regulations,—

- (a) for sub-regulation (4), the following sub-regulation shall be substituted, namely:—

“(4) On and from the 1st June, 2015, privilege leave may be accumulated upto not more than two hundred and seventy days except where leave has been applied and it has been refused:

Provided that encashment of privilege leave shall be restricted upto a maximum of two hundred and forty days:

Provided further that from the calender year, 2020, an officer shall also be eligible for encashment of privilege leave at the rate of five days for each calendar year at the time of any festival of his choice and an officer who have already completed fifty-five years of age as on the 1st January, 2020, and above shall be eligible to encash privilege leave at the rate of seven days for each calendar year till his retirement as a onetime measure.”;

- (b) after sub-regulation (4), the following sub-regulations, shall be inserted, namely:—

“(5) An officer desiring to avail of privilege leave shall ordinarily give not less than ten days notice of his intention of avail of such leave except for the purpose of leave fare concession.

(6) Privilege leave taken on sick grounds, when there is no credit in the sick leave account of the officer, shall not be counted as an occasion of availing privilege leave.”.

13. In regulation 34 of the said regulations, after sub-regulation (4), the following sub-regulation shall be

inserted, namely:—

“(5) Women officers may avail sick leave for the sickness of their children of eight years and below subject to production of medical certificate.”.

14. For regulation 35 of the said regulations, the following regulation shall be substituted namely:—

“35. Additional Sick Leave.—(1) On and from the 1st January, 1989, where an officer has put in a service of twenty-four years, he shall be eligible to additional sick leave at the rate of one month for each year of service in excess of twenty-four years subject to a maximum of three months of additional sick leave.

(2) On and from the 1st November, 2017, where an officer has put in a service of thirty years, he shall be eligible for further additional sick leave at the rate of one month for each year of service in excess of thirty years subject to a maximum of three months of additional sick leave:

Provided that the total number of sick leaves shall not exceed seven hundred and twenty days in the entire service of the officer:

Provided further that in case of additional sick leaves availed on or after the 29th June, 1999, commutation of additional leave may be allowed in accordance with sub-regulation (2) of regulation 34.”.

15. For regulation 36 of the said regulations, the following regulation shall be substituted, namely:—

“36. Maternity Leave.—(1) In case of maternity leave,—

(a) a female employee shall be eligible for maternity leave on substantive pay for a period not exceeding six months on any one occasion and twelve months during the entire period of her service:

Provided that in case of delivery of twins, the period of maternity leave shall be eight months:

Provided further that maternity leave may be availed combining with any other kind of leave except casual leave;

(b) in case of miscarriage, medical termination of pregnancy or abortion, a female employee may avail maternity leave upto six weeks on the basis of medical certificate or advice of a competent medical practitioner, i.e., a qualified gynecologist. In special or exceptional cases involving medical complications, associated with miscarriage or medical termination of pregnancy or abortion, maternity leave may be availed beyond six weeks, if advised by a competent medical practitioner (qualified gynaecologist) but upto six months only on any one occasion, within the overall limit of twelve months during the entire period of service;

(c) within the overall period of twelve months, leave may also be availed in case of hysterectomy upto a maximum of sixty days.

Note: In the case of employees who have availed and exhausted maternity leave of twelve months, leave of fifteen days shall be sanctioned over and above the same, subject to production of medical certificate;

(d) a childless female employee may avail leave once during service for legally adopting a child who is below one year of age, for a maximum period of nine months, subject to the following terms and conditions, namely:—

(i) leave will be granted for adoption of only one child;

(ii) the adoption of a child should be through a proper legal process and the employee should produce the adoption-deed to the Bank for sanctioning such leave;

(iii) the permanent part-time employees are also eligible for grant of leave for adoption of a child;

(iv) the leave shall also be available to biological mother in cases where the child is born through surrogacy;

(v) the leave shall be availed within overall entitlement of twelve months during the entire period of service;

(e) within the overall period of twelve months, leave may also be availed in case of

hospitalisation on account of the following gynecological ailments or treatments upto a maximum of thirty days, namely:—

- (i) AUB (Abnormal uterine bleeding);
 - (ii) Ovarian Tumor;
 - (iii) Tubectomy or Tubectomy reversal;
 - (iv) Post-Partum Depression (PPD);
 - (v) Post-Partum Hemorrhage (PPH);
 - (vi) Acute Pelvic Inflammatory Disease (Acute PID); and
 - (vii) Dysfunction Uterine Bleeding: Dysfunction (DUB).
- (2) In case of paternity leave, with effect from the 1st June, 2015, male employees with upto two surviving children shall be eligible for fifteen days paternity leave during his wife's confinement and this leave may be combined with any other kind of leave except casual leave:

Provided that the leave may be availed upto fifteen days before or upto six months from the date of delivery of the child:

Provided further that paternity leave as above shall be allowed to a male employee with upto two surviving children for legally adopting a child who is below one year of age.”.

16. For regulation 37 of the said regulations, the following regulation shall be substituted namely:—

“37. Extra-ordinary leave.— (1) An officer shall be eligible for extraordinary leave on loss of pay for not more than twenty-four months during the entire period of service.

- (2) An officer may avail extraordinary leave on any one occasion for a period not exceeding three months (without wages). However, and in extreme medical circumstances, he may avail extraordinary leave upto four months on any one occasion.

Note: The employee will not be losing any seniority on account of availing extraordinary leave on medical grounds.”.

17. For regulation 37A of the said regulations, the following regulation shall be substituted, namely:—

“37A. Special Casual Leave and Special Leave.— (1) With effect from the 1st November, 2020, an officer employee shall be eligible for special casual leave on occasions when the branch where the officer is working or the place where he is residing is affected by curfew, riots, prohibitory orders, natural calamities, floods, etc.

- (2) With effect from the 1st November, 2020, a physically or orthopedically handicapped officer shall be eligible for four days special casual leave.
- (3) An officer may also be granted special casual leave and any special leave as may be decided by the Board in accordance with the guidelines issued by the Central Government from time to time.”.

18. In regulation 41 of the said regulations, in sub regulation (4), for clause (a), the following clause shall be substituted, namely:—

“(a) Halting allowance — On and from the 1st November, 2020, an officer in the grades or scales set out in column (1) of the Table shall be entitled to 'per diem' halting allowance at the corresponding rates set out in column (2) thereof, namely:—

TABLE

Grades/Scales of officers	Metro Rs.	Major 'A' Class cities Rs.	Area I Rs.	Other Places Rs.
(1)	(2)			
Officers in Scale VI and above	2700	1950	1650	1425
Officers in Scale IV and V	2250	1950	1650	1425

Officers in Scale I, II and III	1950	1650	1425	1200
---------------------------------	------	------	------	------

Provided that where the total period of absence is less than eight hours but more than four hours, halting allowance at half the above rates shall be payable.

Explanation.— For the purpose of computing halting allowance “per diem” shall mean each period of twenty-four hours or any subsequent part thereof, reckoned from the reporting time for departure in the case of air travel and the scheduled time of departure in other cases, to the actual time of arrival and where the total period of absence is less than twenty-four hours, “per diem” shall mean a period of not less than eight hours.”.

19. In regulation 42 of the said regulations, for sub-regulation (3), the following sub-regulation shall be substituted, namely:—

“(3) On and from the 1st November, 2020 an officer on transfer shall be eligible to draw a lump sum amount for expenses connected with packing, local transportation, insuring the baggage, etc., as specified in the Table below, namely:-

TABLE

Grade or Scale (1)	Amount (2)
Top executive and senior management (officers in Scale IV and above)	Rs.30,000/-
Middle management and junior management (officers upto scale III)	Rs. 25,000/-".

20. In regulation 45 of the said regulations, in sub-regulation (4), before the note, the following provisos' shall be inserted, namely:—

“Provided that with regard to officers covered under Defined Contributory Pension Scheme (New Pension Scheme), the Bank shall make a contribution of fourteen per cent. of pay plus dearness allowance with effect from the 11th November, 2020:

Provided further that the service charges of the Service Provider or Fund Manager of New Pension Scheme shall be borne by the Bank from the financial year 2020-21.”.

21. For the Schedule to the said regulations, the following Schedule shall be substituted, namely: —

“Schedule

[see sub-regulation (2) of regulation 23]

With effect from the 1st November, 2017, an officer shall be eligible for the special areas allowance till such time they are withdrawn or modified either wholly or partially, as specified in the Table below, namely:—

TABLE
Special Area Allowance

Sl. No.	Area (2)	Allowances (Rs.)	
		Pay below Rs.36,001/-	Pay above Rs.36,001/-
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Mizoram		
	(a) Chimptuipui district and areas beyond 25 kilometers from Lunglei town in Lunglei district;	4000	5200
	(b) entire Lunglei district excluding areas beyond 25 kilometers from Lunglei town;	3200	4200
	(c) entire Aizawl district.	2400	3000

Sl. No.	Area	Allowances (Rs.)	
		Pay below Rs.36,001/-	Pay above Rs.36,001/-
(1)	(2)	(3)	(4)
2.	Nagaland	3200	4200
3.	Andaman and Nicobar Islands: (a) North Andaman, Middle Andamans, Little Andaman, Nicobar and Narcondum Islands (b) South Andaman including Port Blair	4000 3200	5200 4200
4.	Sikkim	4000	5200
5.	Lakshadweep Islands	4000	5200
6.	Assam	640	800
7.	Meghalaya	640	800
8.	Tripura (a) Difficult areas of Tripura (b) Throughout Tripura except difficult areas.	3200 2400	4200 3000
9.	Manipur	2400	3000
10.	Arunachal Pradesh: (a) Difficult areas of Arunachal Pradesh (b) Throughout Arunachal Pradesh other than difficult areas.	4000 3200	5200 4200
11.	Jammu & Kashmir: (1) Kathua district: NiabatBani, Lohi, Malhar and Machhodi (2) Udhampur district: (a) Dudu Basantgarh, Lander Bhamag Illaqa, other than those included in part 2(b). (b) Areas upto Goel from Kamban side and areas upto Arnas from Keasi side in tehsil Mohre. (3) Doda district: Illaquas of Padder and Niabat Nowgam in Kishtwar tehsil (4) Leh district: all places in the district	4000 4000 3200 4000 4000	5200 5200 4200 5200 5200

Sl. No.	Area	Allowances (Rs.)	
		Pay below Rs.36,001/-	Pay above Rs.36,001/-
(1)	(2)	(3)	(4)
	(5) Barmulla district:		
	(a) Entire Gurez-Nirabat, Tangdar sub-division and Keran Illaqua	4000	5200
	(b) Matchill	3200	4200
	(6) Poonch and Rajouri district:	2400	3000
	areas in Poonch and Rajouri district excluding the towns of Poonch and Rajouri and Sunderbani and other urban areas in the two districts		
	(7) Areas not included in (1) to (6) above, but which are within the distance of 8 kms from the line of Actual Control or at places which may be declared as qualifying for border allowance from time-to-time by the state government for their own staff.	2400	3000
12.	Himachal Pradesh:		
	(1) Chamba District		
	(a) Pangi tehsil, Bharmour tehsil, Panchayats: Badgaun, Bajol, Deol Kugti, Nayagam and Tundah, Villages: Ghatu of Gram Panchayat Jagat, Kanarsi of Gram Panchayat Chauhata	4000	5200
	(b) Bharmour tehsil, excluding panchayats and villages included in (a) above.	3200	4200
	(c) Jhandru panchayat in Bhatiyat tehsil, Churah tehsil, Dalhousie town (including Banikhet proper).	2400	3000
	(2) Kinnaur district:		
	(a) Asrang, Chitkul and Hango Kuno/ Charang panchayats, 15/ 20 Area comprising the gram panchayats of Chhota Khamba, Nathpa and Rupi, Pooh sub-division, excluding the panchayat areas specified above.	4000	5200
	(b) entire district other than areas included in (a) above.	3200	4200
	(3) Kullu district:		
	(a) 15/20 Area of Nirmand tehsil, comprising the gram panchayats of Kharga, Kushwar and Sarga	4000	5200
	(b) [Outer-Saraj (excluding villages of Jakat-Khana and Burrow in Nirmand tehsil) and entire district excluding outer Seraj area and pargana of Pandrabis but including villages Jagat-Khana and Burrow of tehsil Nirmand]	2400	3000
	(4) Lahaul and Spiti district:		
	entire area of Lahaul and Spiti	4000	5200
	(5) Shimla district:		

Sl. No.	Area	Allowances (Rs.)	
		Pay below Rs.36,001/-	Pay above Rs.36,001/-
(1)	(2)	(3)	(4)
	(a) 15/20 area of Rampur Tehsil comprising of Panchayats of Koot, Labana-Sadana, Sarpara and Chadi-Branda. (b) Dora-Kawar tehsil, Gram Panchayat of Darkali in Rampur, Kashapath tehsil and Munish, Ghori Chaibis of Pargana Sarahan.	4000 3200	5200 4200
	(c) Chopal tehsil and Ghoris, Panjgaon, Patsnau, Naubis and Teen Koti of Pargana Sarahan, Deothi Gram Panchayat of Taklesh Area, Pargana Barabis, Kasba Rampur and Ghori Nog of Pargana Rampur of Rampur Tehsil, Simla Town and its suburbs (Dhalli, Jatog, Kasumpti, Mashobra, Taradevi and Tutu).	2400	3000
(6)	Kangra district:		
	(a) Areas of Bara Bhangal and Chhota Bhangal (b) Dharamshala town of Kangra district and the following offices located outside the Municipal limits but included in Dharamshala Town-Women's ITI, Dari, Mechanical Workshop, Ramnagar, Child Welfare and Town and Country Planning Offices, Sakoh, CRSF Office at lower Sakoh, Kangra Milk Supply Scheme, Dugiar, HRTC Workshop, Sadher, Zonal Malaria Office, Dari, Forest Corporation Office, Shamnagar, Tea Factory, Dari, I.P.H. Sub-Division, Dan, Settlement Office, Shamnagar, Hinwa Project, Shamnagar. Palampur Town of Kangra District including HPKVV Campus at Palampur and the following offices located outside its municipal limits but included in Palampur Town – H.P. Krishi Vishwavidhalaya Campus, Cattle Development Office/Jersey Farm, Banuri, Sericulture Office/Indo-German Agriculture Workshop/HPPWD Division, Bundla, Electrical Sub-Division, Lohna, D.P.O. Corporation, Bundla, Electrical HESEE Division, Ghuggar.	3200 2400	4200 3000
(7)	Mandi district:	2400	3000
	Chuhar Valley of Jogindernagar Tehsil, Panchayats in thunag Tehsil-of Bagraa, Chatri, Chhotdhar, Garagushain, Gatoo, Garyas, Janjehli, Jaryar, Johar, Kalhani, Kalwan, Kholanal, Loth, Silibagi, Somachan, Thachdhar, Tachi, Thana, Panchayats of Dharampur Block- Binga, Kamlah, Saklana, Tanyar and Tarakholah, Panchayats of Karsog Tehsil – Balidhar, Bagra, Gopalpur, Khajol, Mahog, Mehudi, Manj, Pekhi, Sainj, Sarahan and Teban, Panchayats of Sundernagar		

Sl. No.	Area	Allowances (Rs.)	
		Pay below Rs.36,001/-	Pay above Rs.36,001/-
(1)	(2)	(3)	(4)
	Tehsil – Bohi, Batwara, Dhanyara, Paura-Kothi, Seri and Shoja.		
(8)	Sirmaur district: Panchayats of Bani, Bakhali (Pachhad Tehsil), BharogBheneri (Paonta Tehsil), Birla (Nahan Tehsil), Dibber (Pachhad Tehsil) and ThanaKasoga (Nahan Tehsil) and Thangiri Tract	2400	3000
(9)	Solan district: Mangal Panchayat.	2400	3000
(10)	Remaining areas of Himachal Pradesh not included in (1) to (9) above.	640	800
13.	Uttar Pradesh: Areas under Chamoli, Pithoragarh and Uttarkashi Districts	4000	5200
14.	Uttarakhand: Areas under Chamoli, Pithoragarh, Uttarkashi, Rudraprayag and Champawat districts	4000	5200
15.	West Bengal South 24 Pargana District Sunderban Areas (south of Dampier Hodge's line), namely, Bhanatosh Khali (Rampura), Kumirmari (Bagna), Jhingakhali, Sajnakhali, Gosaba, Amlamathi (Bidya), Canning, Kultali, Piyali, Nalgaraha, Raidighi, Banchi, PatharPratima, Bhagabatpur, Saptamukhi, Namkhana, Sikarpur, Kakdwip, Sagar, Mousini, Kalinagar, Haroa, Hingalganj, Basanti, kuemari, Kultola, Ghushioghata (Kulti)	1000	1000".

D SURENDRAN, Chief General Manager

[ADVT.-III/4/Exty./705/2024-25]

Note: The Canara Bank (Officers') Service Regulation,1979 were notified *vide* notification No. 15 dated the 14th April, 1990 published in the Gazette of India, Part III Section 4. These regulations were subsequently amended *vide* the following notifications:—

Sl. No.	Gazette Notification No.	Date
1.	42	19.10.1996
2.	49	07.12.2002
3.	16	16.04.2011
4.	04	27.01.2018
5.	138	28.03.2020

EXPLANATORY MEMORANDUM

These Regulations which have been given retrospective effect are as per the agreed terms and conditions of the Joint Notes signed between the Indian Banks' Association on behalf of member banks on the basis of specific mandate given by the respective banks in this regard and apex level officers' associations of the Banks. Therefore, interests of no person shall be adversely affected by such retrospective effect.